

SOBRE LOS PRINCIPIOS INFORMADORES DEL PROCESO DE TRABAJO

SUMARIO:

- I. SIGNIFICADO: 1. La jurisdicción de trabajo. 2. Estructura del proceso de trabajo.—
- II. LA POSICIÓN DE LAS PARTES EN EL PROCESO DE TRABAJO: 3. Planteamiento.—
 - 2.1. *Audiencia bilateral*: 4. Principio contradictorio. 5. Especialidades.—2.2. *Principio dispositivo*: 6. Significado. 7. La iniciativa de parte. 8. Determinación del objeto litigioso. 9. Fijación de las alegaciones fácticas. 10. La permanencia en el proceso. 11. El «procedimiento de oficio» y sus especialidades.—2.3. *Principio de aportación de parte*: 12. Concepto. 13. El carácter acusatorio del proceso de trabajo. 14. Diligencias para mejor proveer.—
- III. LA POSICIÓN DEL JUEZ EN EL PROCESO DE TRABAJO: 15. La publicitación del proceso. 16. La dirección judicial del proceso. 17. Disponibilidad sobre la prueba. Deber de información a las partes. 18. El interrogatorio de la parte.—
- IV. LA ORALIDAD Y SUS CONSECUENCIAS:
 - 4.1. *La oralidad en el proceso de trabajo*: 19. Oralidad y proceso. 20. El juicio oral. 21. Consecuencias adicionales.—
 - 4.2. *La inmediación*: 22. Oralidad e inmediación. 23. La inmediación en el juicio laboral.—
 - 4.3. *Publicidad*: 24. Publicidad de parte y publicidad general. 25. Carácter público del juicio.—
 - 4.4. *Concentración*: 26. Aspectos. 27. La concentración de los actos en el juicio.—
 - 4.5. *Unidad de instancia*: 28. Unidad y gradación de instancias. 29. Unidad de instancia y recursos extraordinarios.—
 - 4.6. *Libre valoración de la prueba*: 30. Oralidad y valoración de la prueba. 31. El carácter limitado de la valoración «racional».—
- V. LA FUNCIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO: 32. El proceso de trabajo como instrumento del Derecho del trabajo. 33. Especialización orgánica. 34. Especialidad funcional; la búsqueda de la verdad material como objetivo central. 35. La tutela del orden jurídico laboral en el proceso; los peligros de una reforma. 36. Por una reforma progresiva del proceso de trabajo.

I

SIGNIFICADO

1. *La jurisdicción de trabajo*

El cometido fundamental de la jurisdicción de trabajo es el propio de toda jurisdicción: el aseguramiento y realización de derechos individuales y, mediante la protección del orden jurídico, en este caso, del trabajo. Su fundamento y justificación debe buscarse, por tanto, en el proceso de trabajo, como procedimiento ordenado y regulado por el Estado para el conocimiento y re-

solución, por los jueces de trabajo, de las pretensiones que se le formulen en materia laboral. Es la consideración del interés lesionado en la pretensión jurídico-laboral lo que produce la aparición y diferenciación de una serie de características que se predicen del proceso de trabajo (1) y que, al mismo tiempo que se asemejan al proceso español de trabajo de otros procesos de trabajo comparados, muestran sensibles diferencias y peculiaridades respecto al proceso civil común interno, frente al que se coloca dialécticamente como crítica y afán innovador.

2. Estructura del proceso de trabajo

El proceso de trabajo, sin contradecir la unidad fundamental de la jurisdicción y el proceso, es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo. En un sistema como el español, en que se carece de jueces laborales legos y de composición paritaria, las especialidades de la jurisdicción de trabajo han de examinarse esencialmente en el propio proceso, en el debate de las partes ante el órgano que detenta los poderes jurídicos de imperio para resolverla; debate y contradicción que sigue unos determinados cauces formales, que son antídoto y remedio frente a la arbitrariedad. Carecería de sentido estimar la especialidad del proceso de trabajo en una mera peculiaridad de requisitos formales, o incluso que esas especialidades formales no respondan sino a meras conveniencias funcionales. Cuando se alude al trato jurisdiccional especializado como característica propia del Derecho de trabajo se está haciendo referencia a la existencia de unos valores fundamentales en que se inspira la regularización del proceso de trabajo (2).

(1) Ya a principios de siglo REDENTI indicaba que no era la acumulación de asuntos la que imponía la especialización de la justicia de trabajo, sino precisamente la falta de acudir a la justicia civil por el mundo obrero, desconfiado de una justicia complicada, costosa, larga e incluso hostil. *Sulla funzione delle magistrature industriali*, en «*Scritti e discorsi di un mezzo secolo*», II, Milano, 1962, pág. 618. Para muchos la especialidad del proceso de trabajo es una exigencia del propio Derecho del trabajo; así, entre nosotros, HINOJOSA afirmaba rotundamente que, «lleno de singularidad, el Derecho del trabajo necesita de procedimientos y de órganos especiales» (*El enjuiciamiento en el Derecho de trabajo*, Madrid, 1933, pág. 10). Cfr. en la doctrina más moderna, por todos, GARCÍA OVIEDO, *Tratado elemental de Derecho social*, 6.ª edic., Madrid, 1954, pág. 628.

(2) Respecto al proceso penal, TOLOMBI habla de la diferente ingerencia del Estado en el proceso penal que da lugar a principios característicos y distintivos propios diversos de los que inspiran al proceso civil, de manera que cuando uno y otro proceso se alejan de sus respectivos principios cabe hablar de un «ilogismo» legislativo (*I principi fondamentali del processo penale*, Padova, 1931, pág. 16). Lo cual, por otro lado, está direc-

Las reglas técnicas por las que éste se estructura y en el que la posición y actuación de las partes, los poderes conferidos al juez, así como las mismas vías formales de desarrollo del proceso, se regulan según unos principios propios que suponen importantes desviaciones de los principios tradicionales del proceso civil común. Principios propios, además, que, aun predicables sólo respecto a un concreto orden procesal positivo, encuentran cierto paralelismo y uniformidad respecto a los que conocen el Derecho comparado, pese a las profundas diferencias de detalle u organización (3). Como de esos principios se predica su carácter innovador y perfeccionista frente a los principios del proceso común, sucede que de su estudio pueden extraerse conclusiones útiles no sólo para el conocimiento del propio proceso de trabajo, sino para marcar caminos en los que como pionero ha andado ese proceso, pero que indudablemente tendrá que seguir en su día el propio proceso común si quiere responder a las necesidades de su tiempo (4). El estudio de esos principios debe hacerse desde la triple perspectiva que inspiran: partes, juez y procedimiento; tal se hace seguidamente.

tamente influido por las bases del propio sistema político y del proceso constitucional. Cfr. WESTHOFF, *Ueber die Grundlagen des Strafprozesses mit besonderer Berücksichtigung des Beweisrechts*, Berlín, 1955, pág. 4. La distinción técnica entre el proceso civil y el proceso penal no es, sin embargo, la que se da entre el proceso civil y el proceso de trabajo, pues (prescindiendo del proceso por demás especial de Seguridad Social) la litis que se plantea en el proceso de trabajo es de naturaleza privada, civil, apareciendo por su naturaleza no como proceso distinto del proceso civil, sino como un proceso «civil» especial, si bien dentro de una jurisdicción especializada. De ahí el peligro de partir franca y exclusivamente de la diversidad apriorística del proceso de trabajo, que no puede ser examinado prescindiendo por completo de la dogmática del proceso civil, e incluso de la doctrina general de los principios fundamentales del proceso. Es la diferente consideración y entidad del interés lesionado en la pretensión lo que produce la aparición y diferenciación de series paralelas de principios fundamentales diferentes en estos casos del proceso civil «liberal» y del proceso laboral «social». Cfr. FAIREN, *Elaboración de una doctrina general de los principios del procedimiento*, R. A. D. P., 1949, págs. 178 y sigs.

(3) El fenómeno de «convergencia» por encima de la variedad de las leyes nacionales en el proceso de trabajo permite hablar de unos principios básicos-esenciales que, sobrepasando esas diferencias, son consagrados con cierta uniformidad; así RUSSOMANO, *Características esenciales del procedimiento en la Jurisdicción del trabajo*, Ponencia presentada al II Congreso Iberoamericano de Derecho del trabajo de la Seguridad Social, Lima, 1967, pág. 2. Cfr. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, *Principios fundamentales del proceso de trabajo*, Oviedo, 1946.

(4) Al carácter de avanzadilla o pionero del proceso de trabajo aluden muchos ius-laboristas. Cfr., por todos, PODETTI, *Tratado del proceso laboral*, I, Buenos Aires, 1949, página 20; PÉREZ BOTIJA, *Naturaleza jurídica del Derecho del trabajo*, Madrid, 1943, página 44.

II

LA POSICION DE LAS PARTES EN EL PROCESO DE TRABAJO

3. *Planteamiento*

Contradicción y debate son notas comunes a todo proceso, al que la dualidad de partes es immanente. El carácter bilateral de la controversia supone no sólo que el proceso de trabajo tiene dos partes, una que demanda y otra de la que se demanda, sino que ambas partes son protagonistas y accionan en el proceso, tienen reconocida la potestad de accionar y de defenderse en el curso del proceso. Prescindiendo del problema conceptual por demás complejo de la noción de partes, en lo que el proceso de trabajo debe remitirse a la Teoría General del Proceso (5), el examen de la posición de las partes en el proceso debe abordar, cuando menos, estos tres problemas: la extensión y significado de los derechos jurídicos de defensa, o sea el principio de la audiencia bilateral; el dominio por las partes de la instancia, su «disponibilidad» sobre la misma, y el carácter acusatorio o inquisitivo del proceso respecto a la aportación de los elementos fácticos en que debe basarse la decisión. Problemas todos ellos que se abordan seguida y sucesivamente.

II-1. AUDIENCIA BILATERAL

4. *Principio contradictorio*

El principio fundamental de la «audiencia bilateral» («audiatur et altera pars») significa que el juez «imparcial» debe oír a ambas partes antes de dictar su decisión, respetando los derechos jurídicos de defensa tanto del actor

(5) Ha sido la doctrina alemana la que ha elaborado con mayor detenimiento el concepto, sobre todo desde el estudio ya claro de KISCH, *Das Reichsgericht und der Parteibegriff*, en «RG Festschrift», 1929, VI, págs. 15 y sigs. Más recientemente HENCKEL, *Porteilehre und Streitgegenstand im Zivilprozess*, Heidelberg, 1961. Entre nosotros es particularmente clara y sintética la exposición de GUASP, *Derecho procesal civil*, Madrid, 1956, pág. 183. La especialidad mayor en el proceso de trabajo resulta de la titularidad de la acción colectiva, examinada recientemente por CABRERA BAZÁN, *La titularidad y el ejercicio del interés colectivo en las relaciones colectivas de trabajo*, Sevilla, 1967. Los problemas generales de la capacidad para ser parte en el proceso de trabajo en FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, *Principios fundamentales*, cit., págs. 79 y sigs. y 88 y sigs. MIGUEL ALONSO, *Problemas procesales de las partes en el juicio de trabajo*, Santiago, 1956.

como del demandado. Se trata de un principio de rango constitucional, insertado también en nuestras normas fundamentales, y que como tal inspira necesariamente a todo proceso (6). Es además un principio muy vinculado a la idea de neutralidad del juez y consecuente igualdad de las partes ante el juez; por ello habla Bütticher de la «igualdad de armas de las partes del proceso que se miden en su lucha ante el juez como persona imparcial» (7).

Este principio consustancial a todo proceso tiene plena aplicación en el proceso de trabajo, en el que la jurisprudencia cuidadosamente impide se den situaciones de «indefensión» de cualquiera de las partes (8) y garantiza el respeto de la libertad de defensa concedida por el ordenamiento, pudiendo cada parte formular ante el Magistrado cuantas alegaciones estimen pertinentes en defensa de su derecho; ambas partes tienen reconocida la «igualdad de armas en el proceso», esto es, la igualdad de oportunidades de alegación y defensa de sus respectivas posiciones.

De modo semejante a otros procesos, el respeto de los derechos de defensa jurídica se articula en una serie de manifestaciones específicas: comunicación al demandado de la demanda (9), así como a la otra parte de los incidentes que se planteen (10); citación de ambas partes para conciliación y juicio, con la advertencia al demandado que su incomparecencia no suspende el juicio (11); preceptiva intervención sucesiva de demandante y demandado en cada una de las fases del acto del juicio; derecho de información y acceso a los autos (12), etcétera.

5. Especialidades

Al lado de esta regulación similar a la del proceso ordinario, el principio de audiencia bilateral presenta algunos caracteres propios, en una serie de manifestaciones específicas, de entre las que cabe destacar las siguientes:

— En materia de *postulación* se acepta la libertad de postulación, de modo que en la instancia de Magistratura de Trabajo cada parte

(6) Cfr. artículo 6.º F. de E. Cfr. BLOMEYER, *Zivilprozessrecht*, Berlín, 1963, pág. 72.

(7) *La igualdad ante el juez*, RADP, 1955, pág. 128. Sobre la neutralidad del juez pueden verse los penetrantes estudios de PERROT y COUTURE, *El principio de neutralidad del juez en los Derechos francés y uruguayo*, RFD, Montevideo, 1955, págs. 547 y sigs. Entre nosotros, HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, *Actitud procesal del juez laboral*, RT, 1944, pág. 1221.

(8) De ahí las normas específicas sobre citaciones; artículo 25 LPL.

(9) Artículo 73, 2, de la LPL. Texto articulado de 21-IV-1966.

(10) Cfr., por ejemplo, artículo 42 LPL.

(11) Artículo 73 LPL.

(12) Artículo 24 LPL. Se trata de la llamada publicidad de parte, distinta de la publicidad general o publicidad propiamente dicha. Cfr. BLOMEYER, *Zivilprozessrecht*, cit., página 90.

puede asistir por sí, representado por otra persona capaz o asistido por un Letrado (13); pero se impone al actor y al demandado la comunicación previa de si van a acudir asistidos por Letrados, para notificarlo a la otra parte, de modo que ésta pueda tener la oportunidad de requerir idéntica asistencia, evitándose así una posible situación de desigualdad. En este punto el respeto de los derechos de la defensa es llevado a consecuencias no enteramente extrañas a otros procesos, y consistente en la posible designación de Letrado de oficio para el trabajador (y para la otra parte en caso de ser declarada pobre). Se trata de un trato un tanto desigual en favor del trabajador. que en el proceso de trabajo es considerado siempre como «litigante pobre», con una serie importante de consecuencias económicas que pueden observarse a lo largo del procedimiento, y que según veremos no son las únicas manifestaciones de trato diferenciado. En todo caso sería inexacto ver por esos casos en los que no se habla de «parte», sino de «trabajador», una quiebra sustancial del principio de igualdad, primeramente porque la LPL cuida de hablar casi siempre de partes, y tales referencias diferenciadas son escasas, y, en segundo lugar, porque tales reglas «desiguales» no afectan en modo alguno a los derechos de defensa (14). En el plano del proceso y en lo referente al debate, el Derecho español respeta severamente la igualdad de las partes, la igualdad de oportunidades de la defensa de sus respectivas pretensiones; existe incluso una «distribución paritaria del riesgo en el resultado del proceso» (15), aunque la conciliación preceptiva favorezca en ciertos casos la solución intermedia que la rigidez de la decisión judicial del sí o del no no permite (16).

(13) ALONSO OLEA, *Sobre la representación procesal en los juicios de trabajo*, RDT, 1959, págs. 21 y sigs.; ALVAREZ DE MIRANDA, *Abogados, Procuradores y Representantes ante la Magistratura de Trabajo*, JS, V, págs. 7 y sigs.

(14) «Para los trabajadores la designación de abogado podrá ser voluntaria o de oficio» (art. 10, 5, LPL). «Todo el que sin ostentar el concepto de trabajador o causahabiente intente interponer recurso de suplicación o casación... consignará como depósito...» (art. 181, 1, LPL).

(15) Por utilizar palabras de BÖTTICHER, *La igualdad ante el juez*, cit., pág. 135.

(16) Esta es la función originariamente pensada para la conciliación en especial, dada la ausencia de una normativa material consolidada; así REDENTI, *Sulla funzione della magistrature industriali*, cit. Hoy el fundamento es más discutible, aun cuando se afirme, y como conclusión de un ilustre Congreso, que «en el procedimiento laboral la conciliación entre las partes es más importante que la sentencia del juez», aunque se añada la cautelada que no debe «en ningún momento perjudicar los derechos indisponibles del trabajador» (Conclusión 8.^a del Tema I, del II Congreso Iberoamericano de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, cit.).

— Una regulación desigual y en la que, como medida tutelar, no se respeta el principio de la audiencia bilateral (estableciéndose un fallo provisional que no perjudica permanentemente al demandado), es la del artículo 65 del texto vigente: de oficio o a petición de parte, el Magistrado podrá decretar excepcionalmente el embargo preventivo de bienes de la propiedad del demandado, si realiza actos externos que permitan entender pretende situarse en estado de insolvencia «para burlar los derechos que pudieran corresponder al trabajador». Aparentemente unilateral, al contrario, es la regla contenida en el artículo 48, sobre el examen por el trabajador de libros y cuentas por encontrarse éstas, como es natural, en poder del empleador (17).

— El especial tratamiento de los efectos de la *incomparecencia de demandado*. El principio de audiencia bilateral significa que, en principio, nadie debe ser condenado sin ser oído; aplicado hasta sus últimas consecuencias y literalmente daría lugar a la paralización del proceso por la incomparecencia del demandado. Por ello tal principio sólo puede significar que debe darse a las partes posibilidad y medios de formular sus pretensiones y alegaciones: la concesión de oportunidades para alegar lo necesario, pero si no lo hace ha de estar a los resultados de su incomparecencia e inactividad, pues de otro modo esa actitud pasiva impediría la consecución de los fines propios del proceso (18). El proceso civil español soluciona esta inactividad del demandado de un modo en buena parte original: mediante la regulación del «juicio en rebeldía», solución que por su parte no acepta nuestro proceso de trabajo, que desconoce la figura de la declaración de re-

(17) Vid. sobre la cuestión HERNÁNDEZ GIL, *Notas para el estudio de las medidas precautorias en el proceso laboral, con especial alusión al embargo preventivo*, RT, 1950, página 907. El llamado examen de libros no es sino una «facilitación» de prueba para el proceso (cuya denegación puede dar lugar, previa protesta en el acto del juicio, a quebrantamiento de forma; así STS 29-XII-65, art. núm. 5.845). Lo peculiar en el proceso de trabajo es que puede ser objeto también de pretensión autónoma según el artículo 43, 2, LCT, significando entonces el artículo 48 un proceso especialísimo sumario que termina en un acto, frente al que no puede darse «ulterior recurso».

(18) Según ANDREOLI el contenido mínimo a la vez necesario y suficiente del principio «del contraddittorio», el carácter recepticio de la demanda, ya que ello permite actuar en el proceso a aquellos frente a los que la demanda se propone. A la vez señala cómo en el Derecho moderno la participación de las partes está exigida menos intensamente que en el Derecho antiguo, pues no se trata hoy de un deber, sino meramente de una «carga», no vinculándose ninguna responsabilidad de la falta de comparecencia. *Lezioni di diritto processuale civile*, Napoli, 1961. I, págs. 164-166.

beldía y sus efectos (19). Tan sólo se establece que la incomparecencia de demandado no paraliza el curso del proceso, que continúa sin su presencia. Por otro lado, y en contraste con ello, se preceptúa que puede ser tenido por confeso si no compareciere sin justa causa, admitiendo una «ficta confessio» semejante a la que se establece en el proceso civil italiano o francés, y que nuestro proceso civil no admite como regla general en el juicio en rebeldía (20).

II-2. PRINCIPIO DISPOSITIVO

6. Significado

El proceso español de trabajo que conocemos es herencia directa de una legislación que por estos días cumple el medio siglo, inspirada, además, en leyes extranjeras de una decena anterior (21). Por ello, nuestro proceso de trabajo refleja, en muchos puntos, la época en que se originó, y ello, sobre todo, en lo referente a su claro carácter dispositivo, entendiendo por tal, según la mejor doctrina, que pertenece a las partes el monopolio de su iniciación (el sí), de su continuación y de la fijación del contenido del objeto litigioso (22).

(19) Según el artículo 73, 2, LPL, se advierte al demandado que los actos de conciliación y juicio *no podrán* suspenderse por la incomparecencia de aquél. Lo que se reitera tanto para la conciliación como para el juicio en el artículo 74, 2 y 4, LPL; a diferencia de la presencia del actor, que, si injustificada, supondrá el tenerse por desistido de su demanda. Cfr. artículos 281 y 762 y sigs. LEC. Su antecedente posiblemente en la Partida 3, Tit. 2, Ley 12. Vid. sobre la cuestión IGLESIAS RAMÍREZ, *De los efectos de la no comparecencia del demandado o el demandante en los juicios de trabajo*, BLSMI, 1949; LOZANO MONTERO, *Citación por cédula y suspensión del juicio en el proceso laboral*, RGD, 1948.

(20) Artículo 81, 2: «Si el llamado a confesar no comparece sin justa causa a la primera citación, podrá ser tenido por confeso en la sentencia.» Poniendo en consonancia el artículo 80, 2 (diligencias de citación o requerimiento) con el preceptivo «apercibimiento» a que alude el artículo 81, parece sostenible que la *ficta confessio*, para ser estimada en los casos de incomparecencia del demandado, requiere esa citación previa con tal apercibimiento. Al menos ello parece deducirse de la sentencia de 9-I-1951 (artículo 104), que además confirma la doctrina reiterada del carácter no preceptivo, sino discrecional, del principio. Cfr. los términos más rigurosos («tenerle por confeso») del artículo 583, 3, LEC.

(21) Los orígenes de nuestro proceso de trabajo en ALONSO OLEA, *Estudios GIMÉNEZ FERNÁNDEZ*, Sevilla, 1967, II. Cfr. CALVO CAMINO, *Comentarios a la ley de Tribunales industriales*, Madrid, 1917, págs. XIII y sigs.

(22) En general la doctrina de habla hispana (por influencia de la doctrina italiana suele entender el principio dispositivo), con un carácter extremadamente amplio que

El principio dispositivo se refiere, pues, a la actividad de las partes en la iniciación y mantenimiento del proceso y se corresponde a la libertad de iniciativa para el ejercicio de los propios derechos; el titular de un derecho tiene libertad de iniciativa, «dispone» sobre su ejercicio o no y dentro de los límites que decida. Procesalmente supone que las partes son «dominus litis», en la medida que disponen del establecimiento y mantenimiento de la instancia y de la fijación del cuadro material en que ésta se desarrolla, de acuerdo al poder monopolístico del titular del interés de realizarlo y hacerlo valer jurisdiccionalmente.

Como principio procesal, el dispositivo tiene su fundamento en la disponi-

incluye no sólo a éste en su sentido propio, sino también el *Verhandlungsprinzip* (cfr., por ejemplo, COUTURE, *Estudios de Derecho procesal civil*, I, pág. 313; LASCANO, *El principio dispositivo en el proceso moderno*, RADP, 1951, 3, págs. 1 y sigs., con citas precisas de la doctrina italiana tradicional). Pero mientras que éste limita el material de conocimiento del juez a lo aportado por las partes, el principio dispositivo significa más bien que el proceso como tal se instaure en tanto que la actividad de parte lo desee y en el marco de lo que las partes decidan. Cfr. BLOMEYER, *Zivilprozessrecht*, cit., páginas 63-71; en contra, CARNACINI, *Tutela giurisdizionale e tecnica del processo*, en «Studi Redenti», Milano, 1951, II, págs. 740 y sigs. La diversidad de los dos principios deriva de la situación subyacente entre los actos que se refieren a la solicitud de la tutela jurídica del interés material que en el juicio se pretende y los actos relativos a la técnica y estructura interna del procedimiento, pues mientras que en el primer caso la parte dispone de su propio interés material y del correlativo poder de solicitar su tutela jurisdiccional, en el segundo se trata del *iter* procesal, de los medios procesales adecuados para su consecución. El principio dispositivo se refiere a ese primer plano, mientras que el dominio del proceso por las partes aludiría al llamado «impulso de parte» y separadamente la determinación del material de conocimiento a presentar por las propias partes. Es posible un proceso dispositivo en el que las partes dispongan sobre la litis y sobre el contenido de la litis, pero la aclaración del supuesto fáctico corresponde al órgano judicial, y viceversa. La distinción conceptual entre ambos principios impide afirmar, sin embargo, su íntima conexión, pues el principio dispositivo se basa en que la tutela de los intereses privados debe dejarse a la discreción de su titular, que puede tanto ejercitarlos como abandonarlos. Este carácter de asunto privado se traspasa al propio dominio del proceso, estimándose que son las propias partes las más aptas para la tutela de su propio interés en el proceso, encomendándosele en consecuencia la aportación de los materiales necesarios para la decisión del juicio. La lenta labor de distinción entre ambos principios se debe a la doctrina alemana procesal; sólo muy recientemente parece abrirse paso en la doctrina italiana la distinción, siendo como más destacable la aportación de CARNACINI, *Tutela giurisdizionale e tecnica del processo*, en «Studi Redenti», II, págs. 659-672, al que ha seguido un sector importante de autores (ANDRIOLI, PUGLIESE, PIRAS, etc.). Un balance sintético de la cuestión en CAPPELLETTI, *La testimonianza della parte nel sistema dell'oralità*, Milano, 1962, I, págs. 303 y sigs. Entre nosotros acepta la distinción (aunque en términos diferentes) GUASP, *Juez y hechos en el proceso civil*, Barcelona, 1943, pág. 34.

bilidad que tienen las partes sobre el derecho subjetivo objeto del debate, de la que deriva la *disponibilidad de su tutela jurisdiccional* y las consecuencias procesales ligadas a ellos. Precisamente aquí reposa la dificultad, cara a nuestro ordenamiento, de conciliar unos derechos que se proclaman irrenunciables con la plena disponibilidad de su tutela jurisdiccional (23).

7. *La iniciativa de parte*

Efecto fundamental del principio dispositivo es la llamada «iniciativa de parte», según la cual corresponde no al juez, sino a las partes, el promover unilateralmente el juicio de por sí y por medio de demanda. Ello se refleja en los viejos brocados que prohíben al juez el proceder de oficio, e incluso establecen que «*nemo iudex sine actore*», o, en términos similares, «*wo kei Kläger, da kein Richter*». La regla es aplicable al proceso de trabajo, cuya iniciación tiene lugar normalmente en forma de demanda, acto escrito de partes, que fija además el objeto litigioso. En ningún caso puede el Magistrado de por sí iniciar el proceso, sino que en esto está, en todo caso, vinculado por la decisión de la parte de solicitar o no la tutela jurisdiccional de su derecho. La instancia, por el juego del ya mencionado principio de contradicción, se desarrolla entre una parte que reclama y una parte que dispone de un poder suficiente para rehusar, fuera de toda solución judicial (24). Interesa subrayar que el proceso de trabajo acepta fundamentalmente este principio de la iniciativa de parte, además en su significado más extenso: no sólo la iniciación del

(23) Cfr. sobre el tema CABRERA CLAVER, *Notas para el estudio del vigente Derecho procesal del trabajo*, RGJ, X, 1942. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ habla, por su parte, de «grandes excepciones» al principio (*Principios fundamentales*, cit., pág. 113), aunque la legislación y la jurisprudencia sólo permite hablar quizás de algunas «correcciones» al principio, que en líneas generales se acepta en su integridad. No me ocupo del tema con la atención que merece por encontrarse muy adelantada la tesis que bajo mi dirección realiza OJEDA AVILÉS sobre la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, en que se ocupa centralmente de esta importante materia.

(24) Así DERRASCH, *Procédure administrative contentieuse et Procédure civile*, París, 1965, pág. 16. El fundamento de esta máxima es sumamente complejo; para unos es una mera pragmática (el particular defiende mejor sus derechos que un órgano oficial); para otros, con mayor fundamento, la regla es sustancial y deriva de la disponibilidad misma de los derechos materiales. Finalmente se añade que en la esencia última de la neutralidad e independencia judicial impiden al juez ser a la vez decisor y actor; de ahí que en los procesos «de oficio» el órgano decisor normalmente no es el que inicia el procedimiento, sino un órgano público especial (Ministerio público) con el «poder de estimular con su demanda el ejercicio de la jurisdicción» (cfr. CALAMANDREI, *Derecho procesal civil*, Buenos Aires, 1962, I, págs. 397-398).

proceso resulta de un acto de parte, sino ese acto de parte es plenamente voluntario y facultativo: «*invitus agere nemo cogatur*»; esto es, nadie puede forzar a la parte a llevar el litigio ante el órgano judicial (25).

El principio dispositivo tiene consecuencias adicionales, pero tan consustanciales al mismo que, sin ellas, no cabe afirmar plenamente su existencia.

8. Determinación del objeto litigioso

A) *La determinación concreta del objeto litigioso.*—Es decir, decide de parte no sólo *si* se litiga, sino sobre *que* materia se litiga. Es al actor que toma la iniciativa de comenzar el proceso al que corresponde fijar inicialmente en la propia demanda el objeto del litigio, fijación que una vez establecida le vincula a él mismo: «en el trámite de alegaciones dentro del juicio oral no podrá hacer ninguna variación sustancial» de la demanda (art. 76), y, además, «en las conclusiones no puede alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda» (art. 78). Fijación que en el proceso español de trabajo es, por así decirlo, previa y externa al proceso, pues la exigencia disyuntiva de conciliación sindical o vía administrativa previa, en la medida que impone una fase perjudicial al litigio, sirve para fijar el contenido del mismo; fijación que vincula, al menos, al demandante (y al demandado empleador respecto a las causas de despido alegadas en la comunicación del mismo). Esta fijación procesal en un momento tan inicial es criticable, pues entonces las pretensiones de las partes no están fijadas con precisión y se les impide, salvo que inicien de nuevo estos actos previos, hacer valer en la demanda nuevas alegaciones sustanciales que han podido deducir posteriormente (26). Esta congruencia «*consigo mismo*» se funda no en el principio dispositivo (que de por sí contendría también la posibilidad de disponer sustancialmente, dentro del proceso, la modificación del objeto litigioso), sino en el respeto de los derechos de defensa de la otra parte. Consecuencia, al contrario, del principio dispositivo es la congruencia *strictu sensu*, esto es, que el juez no puede decidir sino en base a las alegaciones de las partes y dentro de lo pedido por ellos («*ne eat iudex ultra petita partium*»). No puede el Magistrado de trabajo decidir más allá de lo pedido por el demandante (o en su caso por el reconveniente), ni en base a alegaciones fácticas diversas a las sugerencias por las partes. La decisión judicial no puede versar sobre otros puntos sino los que las partes han formulado en el proceso; para el Magistrado también.

(25) Cfr. BLOMEYER, *op. cit.*, pág. 64.

(26) Así DEBBASCH, *loc. cit.*, pág. 29.

plenamente rige el principio de inmutabilidad del objeto litigioso: no puede ni dejar de decidir sobre el mismo ni decidir fuera del mismo. Esta vinculación del órgano judicial tanto con el *petitum* como con la *causa petendi* es consecuencia directa del principio de que el juez sólo puede decidir en el ámbito de la acción, pues las partes tienen el monopolístico poder de fijar el contenido de la litis.

El principio de la congruencia, como, por otra parte, sucede con todo el principio dispositivo en el proceso del trabajo, tiene su fundamento último en la disponibilidad misma de los derechos actuados en el juicio. De ahí que la doctrina española haya intentado coordinar el principio general de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador (contenido en especial en el artículo 36 LCT) con esta disponibilidad del objeto litigioso y la consiguiente limitación del Magistrado a lo pedido y alegado por las partes (27).

9. Fijación de las alegaciones fácticas

B) *La fijación de las alegaciones fácticas en las que se basa la pretensión deducida en el juicio por cada parte.*—Gran sector de la doctrina incluye dentro

(27) Un examen muy minucioso de la cuestión, con cita bastante completa de la jurisprudencia, en ALONSO OLEA, *Derechos irrenunciables y principio de congruencia*, ADC, 1962, pág. 319, al que nos remitimos sobre la materia. El concepto de congruencia en lo laboral difiere de la congruencia en lo civil ya en la misma definición legal (cfr. artículo 1.692, 2.º y 3.º, LEC, y artículo 167, 2.º, LPL). Pero además la jurisprudencia laboral, en una interpretación flexible, sólo estima la incongruencia cuando hay discrepancia entre lo resuelto y lo que ha sido objeto de debate, de modo que tiene un sentido más laxo (STS 15-I-1941, ar. núm. 37), pues el principio de congruencia «ha de considerarse ampliado en lo laboral» (STS 29-V-1953, ar. núm. 1.561), ya que en el proceso de trabajo el concepto de justicia rogada no puede «tener el concepto estrecho y deficiente que tiene en el Derecho civil» (STS 24-V-1949, ar. núm. 883). Ahora bien, «tal laxitud no puede ser tan amplia que rebase los límites que las propias leyes procesales en la materia laboral establecen... es visto... que la lenidad en la aplicación del concepto de incongruencia en lo social no alcanza a lo sustancial, que garantiza derechos tan dignos y legítimos como los de defensa y contradicción» (STS 31-V-1965, ar. número 2.788). El principio de rogación no está abolido, sino «atenuado en la jurisdicción social» (STS 24-XII-1959, ar. núm. 4.920). De la evolución de la jurisprudencia (en especial la más reciente, que parece cortar la laxitud más amplia que hace una quincena de años mantenía el T. S.) cabe afirmar que, pese a la mayor flexibilidad con que se interpreta el principio de congruencia (admitiéndose resolución de cuestiones que aun no siendo formuladas en la demanda no supongan variaciones sustanciales respecto a ella, fueran probadas en juicio y recogidas en conclusiones), el principio de rogación sigue siendo básico y fundamental. Vid. al respecto la muy clara formulación de doctrina de la STS 30-IX-1963, ar. núm. 371.

del *Verhandlungsprinzip* esta alegación fáctica; sin embargo, que el juez deba juzgar dentro de lo probado por las partes (el «secundum allegata» del brocardo) es una manifestación clara del carácter dispositivo, esto es, libre y facultativo del ejercicio de la acción, y que se actúa no sólo en el momento de la iniciativa, sino en el desarrollo y desde luego en la fijación del *petitum*: no sólo puede promover el demandante la acción, sino en el marco y en los límites que desee; dentro de esa disponibilidad debe entrar lógicamente la *causa petendi*, esto es, el fundamento fáctico de su pretensión, pues si no puede disponer de éste tampoco podrá disponer del objeto litigioso mismo. La posible restricción por las partes del ámbito del debate, incluye que la realidad sobre la que el juez tenga que decidir puede ser enmarcada y delimitada por las partes. Respecto a los hechos alegados, cabe decir que en el proceso de trabajo el Magistrado está vinculado a las afirmaciones fácticas de las partes en que fundamentan sus pretensiones, y, en concreto, a la posición de hechos como presupuesto de la demanda y de la oposición a la misma. La afirmación unilateral (alegación) es condición necesaria y la bilateral (esto es, la concorde de las partes) es condición suficiente para la posición fáctica en la que se base la sentencia (28). No significa esto necesariamente, según veremos, que se acepte el principio de la verdad formal, y que en el proceso de trabajo no

(28) Para muchos, la fijación de las alegaciones fácticas es materia diversa al principio dispositivo propiamente dicho. Entre nosotros GUASP ha afirmado que porque las partes sean los titulares de los derechos subjetivos y, por ello, puedan disponer facultativamente de su ejercicio, no les autoriza a disponer de la realidad en que aquellos derechos se asientan; no afecta a lo primero el que la parte, de acuerdo o no con su adversario, modifique los hechos en que se funda tal derecho, transformándolos o alterándolos (*Juez y hechos en el proceso civil*, cit., págs. 31 y sigs). Sin embargo, la doctrina más reciente afirma que el vínculo judicial a los «allegata partium» es una expresión «esencial» del principio dispositivo; así en especial CAPPELLETTI, loc. cit., págs. 318 y siguientes, que distingue entre «disponibilidad» de las alegaciones y disponibilidad de las pruebas. Sin llegar a tanto podría afirmarse que la disponibilidad de las alegaciones es una consecuencia natural del principio dispositivo, y que una limitación de aquélla significa una limitación del propio carácter dispositivo del proceso. El artículo 76 LPL reconoce expresamente la disponibilidad sobre las alegaciones fácticas al prescribir la admisión de pruebas sólo sobre los hechos «sobre los que no hubiera conformidad». La jurisprudencia ha intentado, especialmente en materia de accidentes de trabajo, reaccionar frente a acuerdos fraudulentos, tanto limitando el efecto propio de la confesión («la sanidad no ocurre ni deja de ocurrir por estimación personal del lesionado», STS 3-VII-1945, ar. núm. 966; «se pretende que la confesión judicial del lesionado sirva para contradecir su propia incapacidad», STS 4-X-1949, ar. núm. 1.212) como incluso no admitiendo afirmaciones concordes de las partes (que la lesión no era debida a accidente) cuando existen otras pruebas en el juicio que evidencian su falsedad (STS 18-III-1959), ar. núm. 208).

exista un intento de conseguir la verdad material; pero la vinculación del juez a las alegaciones de las partes permite que, afirmando concordemente las partes un hecho incierto o imaginario, constriñan al juez a establecer en la sentencia una situación fáctica diversa de la verdadera. Algunos lo fundamentan en el carácter dispositivo de los derechos que se ventilan dentro del proceso entre privados, consiguiéndose la satisfacción de los intereses cuya tutela se solicita e intenta dentro del proceso (29).

El carácter dispositivo de las alegaciones fácticas se manifiesta perfectamente en el artículo 76 LPL, que impone a las partes la determinación y discusión de los hechos, quedando bien claro que las pruebas se reducirán a los «hechos sobre los que no hubiera conformidad», regla que parece extenderse incluso a las diligencias para mejor proveer. Según esto, los hechos no controvertidos dentro del juicio ha de estimarlos como ciertos el Magistrado; a la vez, éste se encuentra vinculado por el marco fáctico de los alegatos fácticos unilaterales de las partes. Su posible intervención inquisitoria, que luego veremos, se circunscribe así a los hechos controvertidos alegados por las partes, pues sólo en base a ellos, y a los no controvertidos, so pena de incongruencia, puede fijar los hechos probados y subsiguientemente basar en ellos su sentencia.

10. *La permanencia en el proceso*

C) *La posibilidad de persistir o no en el proceso, solucionando privadamente la pretensión o separándose del juicio.*—El vínculo de instancia es «dispositivo», en el sentido de que permanece en tanto que las partes lo decidan, siendo posible a éstas la renuncia a la vía procesal en curso. Ello es consecuencia del poder de disposición de las partes sobre el objeto de la controversia judicial, que permite el desistimiento [que incluso se presume en su caso (30)],

(29) El principio de alegación de parte se fundamenta además, según la doctrina, en que para ejercitar judicialmente un concreto derecho subjetivo es necesario poner de manifiesto el supuesto de hecho jurídico en que se basa, y que por su complejidad debe ser hecho constar por la parte ante el juez. Cfr. GUASP, *Derecho procesal civil*, Madrid, 1956, págs. 243 y 339 y sigs.; CHIOVENDA, *Identificazione della azione. Sulla regola «ne eat iudex ultra petita partium»*, en «Saggi di dir. processuale», I, págs. 157 y sigs.

(30) Según el artículo 74, 3.º, LPL la incomparecencia injustificada del actor al juicio dará lugar a que se tenga por desistido de su demanda. Aun cuando, como se sabe, tal desistimiento, al carecer de efecto jurídico material, no supone renuncia ni disposición sobre el derecho; así HUECK NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del trabajo*, Madrid, 1963, pág. 363. Ya nuestro T. S. afirmó que «ni del mero hecho de dilatar el ejercicio de la acción puede derivarse la renuncia» (STS 14-II-1929), permitiendo, desde luego, el desistimiento incluso en accidentes de trabajo (STS 21-XI-1925). Cosa

el allanamiento o la solución transaccional de la contienda. El artículo 202, entendido *a contrario sensu*, al impedir renuncia o transacción de derechos reconocidos al trabajador en sentencias de Magistraturas de Trabajo, está permitiendo implícitamente tales renunciaciones y transacciones en el curso del proceso mismo. En lo que se refiere a la solución transaccional no sólo es posible, sino que es legalmente deseable; de ahí la existencia, salvo las excepciones contenidas en la LEC, de una conciliación judicial preceptiva antes del trámite del juicio oral, segunda conciliación que no agota la posibilidad transaccional, pues es posible acuerdo de las partes «en cualquier momento antes de dictarse sentencia» (31). La conciliación en el proceso de trabajo tiene un fundamento adicional, consistente en su función pacificadora y equitativa, que posibilita, a veces, una solución más adecuada que la puramente jurídica del juzgador (32).

De todo lo antedicho se deriva el carácter marcadamente dispositivo del proceso español del trabajo. No puede menos que plantear una cierta perplejidad, según expresamos antes, la antinomia entre la irrenunciabilidad de los

distinta es la de la renuncia a la acción en sentido propio, que por cierto admite en ciertos casos la propia jurisprudencia (STS 28-VI-1949, ar. núm. 943).

(31) Artículo 75, 1.º, LPL. Aquí encontramos un importante límite a la disponibilidad de las partes en la transacción conciliatoria, pues el Magistrado puede oponerse a la avenencia si estima que «existe lesión grave para alguna de las partes», regla que más parece proteger el equilibrio de las prestaciones consecuencia de la transacción que la indisponibilidad unilateral de los derechos del trabajador, pues se tutela a ambas partes (cfr. art. 1.291 C. c.). También es regla especial el plazo ampliado de un año para la impugnación del acuerdo conciliatorio.

(32) Según RUSSOMANO, la conciliación es la regla aurea del proceso de trabajo, por ser «la conclusión precoz, anticipada y armoniosa del conflicto, que al acabarse sin vencidos ni vencedores proporciona una oportunidad, en el presente o en el futuro, para el restablecimiento de las relaciones entre los litigantes» (*Características esenciales*, cit., página 13). Lo que no acabo de ver claro es hasta qué punto ese *metus* en que se basa la aceptación del acuerdo pesa más sobre el actor-trabajador que sobre el demandado, y hasta qué punto es cierta en nuestra realidad su afirmación de que, por el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador, «el esfuerzo conciliatorio del juez se transforma en una tentativa de reconocimiento de los derechos adquiridos por el trabajador... bajo la pena de nulidad del acuerdo» (ibid.). No conozco ninguna resolución judicial que declare la nulidad de un acuerdo conciliatorio por implicar renuncia de derechos, pese a los muy terminantes extremos del artículo 36 LCT, del que nuestra jurisprudencia no ha sabido sacar el oportuno fruto; antes bien, ha trazado una distinción, muy discutible, entre renuncia y transacción de derechos (como si ésta no fuera compatible con aquella), a la vez que, como ha hecho la jurisprudencia francesa, ha distinguido entre renuncia durante y después de la vigencia del contrato de trabajo. Queda tan sólo fuera del acuerdo conciliatorio la materia no susceptible de transacción, en especial la materia de accidentes de trabajo. Vid. artículo 50 LPL respecto a la conciliación sindical.

derechos laborales del trabajador y su libre disponibilidad judicial; de ahí el problema de la posible *oficialidad* del proceso de trabajo, e incluso el de su posible *necesidad*. Mientras que la necesidad se opone a lo facultativo y significa el preceptivo ejercicio de la acción, la oficialidad alude a la titularidad de la acción misma, a su posible detentación por un órgano público ajeno a las partes.

La oficialidad consiste en el posible ejercicio de la acción por un tercero (aunque oficial público); por ello está muy vinculada a la idea de la «acción colectiva», entendiéndose por tal la posible legitimación para actuar procesalmente, defendiendo intereses subjetivos de sus sindicados, a sus asociaciones sindicales; el Derecho español conoció de este tipo de acción sindical en litigios individuales (33), desconocida por completo en la legislación vigente. Carácter sustitutivo respecto a ésta tiene, en parte, el ejercicio oficial de la acción a instancia de un órgano público, en el llamado «procedimiento de oficio». El antecedente legal más importante se encuentra en el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 8-X-1932, que establecía un procedimiento «gubernativo» iniciado por el trabajador en el caso que su empleador incumpliese las obligaciones correspondientes a la materia, y que daba lugar a una actuación administrativa tendente a conseguir tal cumplimiento que, si no daba resultado, suponía la puesta del asunto en conocimiento de la autoridad judicial competente (art. 211). Según Hinojosa, en tal caso la «autoridad judicial no podrá hacer otra cosa que instruir al obrero, a fin de que pueda formular su reclamación, ya que no existe precepto que para otra cosa la faculte» (34).

11. El «procedimiento de oficio» y sus especialidades

Con este precepto encontramos la raíz que en el Derecho español tiene el *procedimiento de oficio*: puesto que la actuación administrativa de la autoridad laboral no permite la ejecución forzosa de las obligaciones laborales, y sólo su indirecto forzamiento a través de la imposición de sanciones que fuercen a ese cumplimiento; para cuyo forzamiento directo el propio órgano administrativo somete el conocimiento del asunto a la vía judicial, obteniendo por medio de ello ese efectivo cumplimiento y, con ello, la realización del derecho subjetivo del trabajador. En este primer momento la actuación judicial se re-

(33) Cfr. artículo 19, 9.º, Ley de Asociaciones profesionales, de 8-IV-1932. Más que de una intervención «adhesiva» (como la descrita por SEGNI) se trataría más bien de una representación «renunciable». (cfr. HINOJOSA, *El enjuiciamiento*, cit., pág. 93).

(34) *El enjuiciamiento en el Derecho del trabajo*, cit., pág. 213.

duce a un deber de información del trabajador para que éste por su parte decida libremente sobre la interposición o no de la demanda; con ello el principio dispositivo queda plenamente respetado.

Un paso posterior y bien importante consiste en considerar en sí mismo demandas tramitables de oficio ciertas comunicaciones que las autoridades laborales dirigen a las Magistraturas de Trabajo: la Orden de 7-VII-1942, sobre vacaciones; el Decreto de 11-XI-1943, sobre resoluciones de las Delegaciones de Trabajo; el propio Decreto de 26-I-1944, sobre expedientes de crisis, etc. Hasta ese momento falta toda regulación procesal sobre la materia y son sólo disposiciones administrativas, de dudosa legalidad, las que establecen un modo del ejercicio forzoso del derecho. La doctrina y las instrucciones contenidas en las Circulares de las D. G. de Jurisdicción del Trabajo no sólo aceptan esta iniciación forzada del proceso de trabajo, sino que lo fundamentan legalmente en el artículo 36 LCT, de modo que se afirma que los trabajadores «no podrán desistir de tales acciones, que forzosamente requieren que se siga el juicio por todos sus trámites, incluso el de dictar sentencia» (35).

En puridad, el fundamento legal de este procedimiento era más dudoso, sobre todo en lo referente a la disponibilidad por el actor trabajador de su derecho, puesto que si de modo general se permitía tal disponibilidad procesal, mal podía servir para negarlo una forma general como la del artículo 36. Las posibles dudas quedan resueltas por la Ley sobre reforma del procedimiento laboral de 24-IV-1958, y en su texto articulado vigente de la LPL, que regula detenidamente el llamado imprecisamente «procedimiento de oficio». De la regulación vigente del mismo (art. 135) destaca:

— Su marcado carácter no dispositivo: el trabajador sigue siendo la parte del proceso —no lo es ni actúa directamente la Inspección del trabajo, ni siquiera como postulador como algún sector de la doctrina solicitara (36)—, pero no «dispone enteramente sobre sus derechos en el proceso: no es preceptiva su asistencia»; no puede desistir ni solicitar suspensión; la conciliación sólo es posible en su caso con el allanamiento del demandado: sólo «cuando fueren cumplidamente

(35) Vid. MENÉNDEZ PIDAL, *Derecho procesal social*, Madrid, 1947, pág. 299; FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, *Principios fundamentales*, cit., págs. 58 y sigs., quien, al lado de estos antecedentes inmediatos, reúne interesantes antecedentes sobre los intentos de intervención del Ministerio fiscal. Esta última fué muy discutida en el I Congreso Iberoamericano de Derecho del trabajo y la Seguridad Social, frente a una propuesta del señor REOL. Vid. esta revista, núm. 71.

(36) Cfr. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, *Principios fundamentales*, cit., págs. 58 y sigs., y bibliografía allí citada.

satisfechos la totalidad de los perjuicios causados por la infracción» (pero caben pactos ante la Inspección después del acta y antes del juicio).

— La excepcional ejecución de oficio de la sentencia consiguiente.

— La imposición de toda la carga de la prueba a la parte demandada.

— El carácter *facultativo*, esto es, no necesario para la autoridad facultativa del envío a la Magistratura de la comunicación correspondiente, la cual necesariamente, siempre que reúna los requisitos preceptuados, habrá de ser tramitada y admitida por aquélla como demanda. Este carácter no necesario de la actuación de la autoridad laboral distingue cumplidamente esta llamada actuación de oficio de otras actuaciones oficiales, pero necesarias, tal y como las que tienen lugar en el proceso penal. Ciertamente en determinados casos aparece como preceptivo el envío a la Magistratura de Trabajo de tal «comunicación», pero esto es en los casos en los que lo que aparece como preceptiva es precisamente la actuación administrativa, que, por el juego de la atribución de competencias, conoce previamente de todo o parte del asunto: tal es el caso del procedimiento relativo a la crisis de trabajo [en el que compete a la Magistratura el fijar la indemnización por cese autorizado por la autoridad laboral (art. 7.º del Decreto de 26-I-1944)], que permite por su parte la reclamación individual y que en ningún caso es procedimiento de oficio en sentido propio (37). Los mismos razonamientos son aplicables al proceso de materia de responsabilidad en materia de prestaciones de seguridad social frente al empleador incumplidor de sus obligaciones; se trata de una preceptiva vía administrativa en la que se simplifica el procedimiento mediante la remisión directa del expediente del órgano administrativo a la autoridad judicial, y no de un auténtico procedimiento de oficio, caracterizado precisamente por la falta de una acción dispositiva de parte.

En todo caso el «procedimiento de oficio» marcadamente oficializado, incluso según la doctrina de modo excesivo (38), contrasta decididamente con el principio dispositivo que rige el proceso de trabajo. No debe concedérsele especial importancia para la calificación de nuestro proceso de trabajo, ya

(37) Cfr. SAGARDOY, *Procedimientos administrativos especiales*, Madrid, 1967, páginas 331 y sigs.

(38) Vid., por todos, la reciente y sistemática aportación de HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, *Directrices para un procedimiento de oficio*, RPS, 71.

que el llamado procedimiento de oficio no es primordial ni principal, sino lo es el proceso ordinario dispositivo, ni puede ponerse en rango de igualdad frente a éste, sino que es un fenómeno accesorio secundario y singular, excepción al supuesto normal del proceso dispositivo. Con ello, sin perjuicio del carácter dispositivo de éste, puede añadirse la salvedad que el proceso de trabajo no es «puramente» dispositivo.

II-3. PRINCIPIO DE APORTACIÓN DE PARTE

12. *Concepto*

Siguiendo el razonamiento que ha inspirado el principio dispositivo, se ha llegado a estimar que dentro del proceso son las propias partes las más aptas para defender sus propios intereses y desarrollar la actuación procesal tendente a conseguir la efectiva tutela de sus derechos. Del dominio del objeto litigioso se pasa el dominio sobre la propia marcha del proceso y, dentro de ello, a la aportación de los materiales necesarios para la decisión. El principio de aportación de parte (*Verhandlungsprinzip*, principio acusatorio) supone, en el marco de esta problemática, el encomendar a las partes el suministro de tal material, en especial el probatorio conducente a la fijación de los hechos sobre los que ha de basarse la decisión del juez. Pero aún más significa la vinculación del juez a la prueba aportada por las partes el vincularse el órgano a la iniciativa de las partes en el desarrollo del proceso, en particular en lo referente a la elección de los instrumentos a través de los cuales el propio juez ha de llevar a cabo su propio convencimiento (39).

(39) Cfr. CAPPELLETTI, loc. cit., pág. 358. Este principio alude, en consecuencia, a la relativa pasividad del órgano judicial ante el «libre juego» que ante él realizan las partes; de ahí que se afirme que es el principio del «desinterés estatal» por el objeto litigioso, asunto exclusivo de las partes que ellas se han de cuidar de defender, en especial acumulando el material probatorio de las alegaciones fácticas. La conexión histórica y funcional es evidente, en especial entre la carga de la alegación y la carga de la prueba, por lo que suelen recibir ambos soluciones paralelas (cfr. GUASP, *Derecho procesal civil*, cit., pág. 341). Se distingue, en consecuencia, la determinación procesal de los hechos o «verdad formal» de la verdad real o material, con la que puede no coincidir: el Estado pone a disposición de las partes la vía procesal, pero no garantiza plenamente la obtención de la verdad material: «resultado deseado pero no garantizado por el proceso» (WACH, *Das Beweissystem*, cit. por TOLOMEI, op. cit., pág. 92). Se trata de la cuestión de hasta qué punto el juez no está vinculado a la realidad, sino a la verdad alegada y probada por las partes, a la reconstrucción que éstos hagan de los hechos sobre los que debe basar su decisión; el principio de aportación de parte significa así que debe establecerse la certeza de los hechos haciéndose uso exclusivo de las

Es decir, que para establecer la certeza de los hechos ha de usar exclusivamente de los medios probatorios aportados por las partes y a enjuiciar en vista a las pruebas traídas por éstas, que tienen así la carga y soportan el riesgo de su propia actividad probatoria (40). En contraposición, el principio inquisitivo o de investigación judicial impone al juez el averiguar la verdad material más allá del material aportado por las partes, pues le corresponde averiguar los hechos sin perjuicio de la actividad probatoria de las partes (41).

Resulta hipotético hablar de proceso inquisitivo o acusatorio, pues un examen profundo de los distintos procesos muestra que todo proceso reúne en distinta medida elementos de uno y otro principio, lo que permite hablar más exactamente de predominio de un principio, en su caso de predominio del principio acusatorio o del inquisitivo. Sólo en este sentido relativo cabe hablar del carácter acusatorio, que por la predominante aplicación del principio de aportación de parte tiene nuestro proceso de trabajo. En él no se deja al Magistrado la tarea de aportar al proceso los materiales fácticos, sino que incumbe a las partes el suministrarlos (42).

13. El carácter acusatorio del proceso de trabajo

El proceso español de trabajo ha sido, desde sus comienzos, un proceso eminentemente acusatorio, en el sentido de que no se impone al Magistrado la carga de traer el proceso los medios fácticos y la prueba de los mismos, sino

pruebas aportadas por las partes. El fundamento de este principio no es, sin embargo, la indiferencia hacia la verdad material, sino la creencia de que con ello se evita el peligro de la parcialidad del juez (el llamado argumento psicológico) y se estima que además será más eficiente la actuación de las partes, estimuladas por su propio interés. que la actividad necesariamente burocratizada del órgano decisor, sobre todo ante la gran cantidad de asuntos que podrían presentársele. Cfr. CALAMANDREI, *Derecho procesal civil*, cit., I, págs. 404 y sigs.; GUASP, *Derecho procesal civil*, cit., pág. 340.

(40) Sobre el significado y extensión de la llamada carga de la prueba, vid., por todos, ROSENBERG, *La carga de la prueba*, Buenos Aires, 1956, en especial págs. 55 y siguientes, donde expone el significado y el valor de la carga de la prueba en el proceso civil.

(41) TOLOMEI, op. cit., págs. 90 y sigs.

(42) Cfr. BLOMEYER, *Zivilprozessrecht*, cit., pág. 66, que distingue entre el *Untersuchungsgrundsatz*, el *Verhandlungsgrundsatz* y el *Instruktionsgrundsatz*, y señala cómo no son aplicables plenamente al primero ni el segundo al proceso civil, ya que el principio de aportación de parte no puede aplicarse sin excepciones. CALAMANDREI habla de «atenuaciones» del principio dispositivo (*Derecho procesal civil*, cit., I, pág. 405).

que incumbe a las partes el suministrarlos. También en el proceso de trabajo la incertidumbre de lo alegado gravita sobre las partes, según la distribución de la carga probatoria que establece el artículo 1.214 del Código civil, basado en la idea de que la prueba de un hecho recae sobre quien tiene interés en sostenerlo (43). Las pruebas han de ser ofrecidas y propuestas por las partes, siendo distinguibles aquí los tres momentos fundamentales de la actividad probatoria: el de ofrecimiento de prueba, el de proposición concreta de las mismas y el de su práctica (44). El principio acusatorio se centra en el pro-

(43) La jurisprudencia mantiene la aplicación al proceso de trabajo del artículo 1.214 del Código civil (así SS. 23-VI-44, ar. núm. 915; 7-I-1946, ar. núm. 76, etc.). Ahora bien, subraya una interpretación flexible del mismo (STS 21-X-59, ar. núm. 3.818), en especial mediante la inversión de la carga de la prueba en cuanto a los hechos impenitentes o extintivos que admite el citado artículo, «consagrada por la jurisprudencia especialmente en el campo de lo social cuya legislación tiene... un carácter protector del trabajador», pesando así «sobre el demandado la obligación de probar aquellos hechos que alegare para justificar la extinción de la obligación» (STS 20-V-1965, ar. núm. 2.190). Ello da idea de especial importancia en materia salarial —dada la existencia reglamentaria de un recibo oficial de salarios—, según afirmación de que «cuando la obligación tiene su origen en la misma Ley, la prueba de su cumplimiento corresponde al demandado (STS 25-III-1958). Por cierto que esto contrasta fuertemente con la jurisprudencia que en algunas materias, así en horas extraordinarias, realización de trabajos tóxicos, etcétera, impone al actor la carga de acreditar esta circunstancia (p. ej., SSTS 11-X-1946, ar. núm. 1.125; 21-XI-1958, ar. núm. 3307). Advierte el T. S. que «el principio de la inversión de la carga de la prueba no puede tomarse como algo absoluto» (STS 22-X-1964, ar. núm. 4.798). El T. C. T., por su parte, aun cuando habla de la inversión de la carga «cuando el principio protector del trabajador que informa la legislación laboral lo imponga» (S. 29-X-1965), hace referencia también a un fundamento más firme y más concorde con modernas corrientes doctrinales, sobre el «dominio sobre la prueba»; así la S. 24-III-1965: «En cuestiones laborales se acepta en ciertos casos la teoría procesal de la inversión de la carga de la prueba, pesando sobre la parte a la que le es más fácil practicar la (prueba) propuesta, como ocurre en los casos en que los trabajadores carecen de medios de prueba eficaces para demostrar la existencia de las obligaciones que reclaman, por encontrarse en la Empresa los libros y antecedentes necesarios». Como puede verse, la jurisprudencia es vacilante y falta de un planteamiento sistemático, que podría facilitarse con un estudio doctrinal detenido que falta. Cfr. sobre la cuestión en general, criticando la expresión «inversión de la carga», ROSENBERG, *La carga de la prueba*, cit., páginas 172-173.

(44) Es interesante subrayar la distinción de estos tres momentos, ya que la aportación de parte no tiene que centrarse necesariamente en cada uno de ellos. La aportación de las pruebas por las partes no significa que éstas tengan que dominar su práctica sin concederse al juez disposición alguna sobre esas pruebas, siendo posible y compatible con el principio acusatorio la dirección judicial en la práctica de la prueba. Así, según CALAMANDREI, «no se puede decir igualmente que el carácter disponible de la relación sustancial lleve necesariamente a hacer depender de la parte... la puesta en práctica de los medios de prueba» (*Derecho procesal civil*, cit., pág. 406). El «aumento de la auto-

ceso de trabajo sobre todo en los dos primeros momentos, suponiendo no sólo el que las partes soportan la carga sustancial y el consiguiente riesgo de la aportación del material probatorio, sino que esa aportación vincula al Magistrado, que no debe asumir la directa función de búsqueda de la prueba y que debe aportar y dar cabida en principio a las pruebas que las partes le solicitan y aportan (45).

Al contrario, en el proceso de trabajo se encuentra muy limitada la llamada disponibilidad o dominio sobre la práctica de la prueba; una vez aportada la prueba al juicio y aceptada por el Magistrado, corre la parte el entero riesgo del resultado de esa prueba, sin que pueda evitar lo que le perjudique. Con ello se quieren salvar los inconvenientes del principio acusatorio que, llevado a sus últimas consecuencias, supone la admisión de la verdad formal. Siendo en el proceso de trabajo especialmente deseado, se intenta salvar tal peligro limitando la vinculación del juez a las alegaciones de las partes y la aportación del material probatorio, pero permitiéndole una amplia disponibilidad en la práctica de los mismos.

14. *Diligencias para mejor proveer*

La búsqueda de la verdad material no se limita, sin embargo, a estos poderes durante la práctica de la prueba, sino que alcanza incluso una actividad probatoria de oficio: las llamadas «diligencias para mejor proveer». En el Derecho español, el mejor proveer constituye una figura ya conocida en el proceso ordinario civil, teniendo aquí también un notable antecedente. La doctrina procesal elaborada en torno al artículo 340 LEC ha elogiado la figura y la ha circunscrito debidamente. La idea básica de la que se parte es la de

«... la actividad judicial», en especial en la búsqueda de la verdad material, es subrayada por W. MILLAR como característica de las reformas procesales recientes (*La reforma procesal civil*, RADP, 1950, pág. 23).

(45) Según el artículo 73 LPL. «los litigantes han de concurrir a juicio con todos los elementos de prueba de que puedan valerse»; de igual modo, el artículo 76 indica claramente que las pruebas han de ser ofrecidas, propuestas y aportadas por las partes. Al proceso de trabajo se aplican las reglas civiles del artículo 565 LEC sobre la pertinencia e idoneidad de las pruebas, siendo aquí muy limitados los poderes discrecionales del Magistrado (en contraste con las pruebas que requieran suspensión del juicio, admisibles discrecionalmente por aquél), de manera que su poder de «repele de oficio» tanto pruebas como preguntas puede dar lugar, previa protesta formal, al recurso de quebrantamiento de forma por «denegación de cualquier diligencia de prueba admisible según las leyes y cuya falta haya producido indefensión» (art. 168, 3.º), manifestación clara del principio acusatorio. Cfr. sobre inadmisión de prueba el artículo 78, 1.º, LPL.

la duda razonable del juez que considera insuficiente para forzar su condición el material probatorio existente en el proceso; su único objeto es el «de mejorar» su información, esto es, completar la prueba aportada por las partes y dentro de los hechos alegados e intentados probar por las partes, pero sin contradecir las reglas de la carga de la prueba ni querer remediar las impericias o igualar la situación diferente de las partes (46).

Aun cuando doctrina o jurisprudencia laboral subrayan con frecuencia la especial importancia del mejor proveer en nuestro proceso de trabajo (47), un examen de los artículos 87 y 88 LPC permite constatar que, salvo la extensión a la prueba testifical, la inspiración clara y directa de la ley de Enjuiciamiento civil es evidente y por ello responde a los mismos criterios. Tan sólo puede afirmarse que, por la propia estructura de la unidad de acto del juicio oral, la función práctica del mejor proveer es más extensa en el proceso de trabajo al utilizarse con mayor frecuencia para la obtención de pruebas, normalmente a petición de parte, que no han podido ser aportadas al acto del juicio, siendo además los Magistrados de Trabajo menos reacios que los jueces civiles en su utilización. Debe afirmarse, pues, la mayor importancia práctica de estas diligencias más que el carácter menos acusatorio del proceso español de trabajo (48).

(46) Cfr. VIDAURRETA CASANOVA, *El mejor proveer y su jurisprudencia*, La Habana, 1959, págs. 171 y sigs.

(47) Según MENÉNDEZ PIDAL, «el impulso judicial y espíritu de tutela, así como la orientación general del Derecho social hacia el bien común, hacen que el juzgador deba averiguar la verdad, supliendo en muchos casos los defectos de prueba» (loc. cit., página 255). Según el TCT la finalidad de estas «diligencias» es «averiguar la verdad material de hecho para sobre ella fundamentar una sentencia objetivamente justa» (STC 14-IV-1959), «aportar al juicio, para mejor enjuiciamiento de la cuestión debatida, elementos no suministrados por las partes» (S. 17-V-1967). Formulación no muy diferente a la de la Sala civil de nuestro T. S.: «para que el juez pueda formar estados de conciencia para dar a cada uno lo que es suyo» (S. 14-I-1930, ar. 667). No obstante, alguna sentencia de la Sala VI parece admitir una amplitud de las atribuciones del Magistrado al admitirlas no sólo «para resolver discrepancias, aclarar dudas o disipar oscuridades, sino para aportar a los autos nuevos elementos de prueba no propuestos ni siquiera insinuados por las partes» (STS 5-VI-1963, ar. núm. 3.636). También es de especial interés la doctrina sentada en la STS de 24-II-1961 (ar. 716): «Las diligencias para mejor proveer... no pueden, salvo excepciones, contrariar el principio «juxta allegata et probata partium» imperante en la materia por virtud de lo prevenido en el artículo 1.214 del Código civil.»

(48) Una facultad adicional concedida al Magistrado es la de poder oír, «si lo estima procedente», el parecer de tres personas expertas en la cuestión objeto del pleito. El dictamen de estos «asesores» versará «tanto respecto a los hechos como a las prácticas, usos y costumbres de observancia en la profesión de que se trate» (arts. 85 y 86 LPL). La institución, inspirada en el consultante técnico italiano, fué introducida por el De-

La aplicación de los principios dispositivo y acusatorio en el proceso de trabajo no garantiza plenamente la obtención de la verdad material, y aunque, como veremos seguidamente, se concede amplios poderes de dirección al juez, no se lleva esto hasta permitir una investigación judicial de los hechos, que les permitiera «ser acuciosos en pensar de saber la verdad del por cuantas maneras pudiese», como proclamaran Las Partidas. De este modo, y como fruto de su tiempo, el proceso español de trabajo conserva muchos rasgos del proceso civil liberal, carácter poco progresista que permite le superen legislaciones procesales incluso civiles más recientes (49).

creto de 13-V-1937, creador de la Magistratura de trabajo con jueces de carrera. Esta coincidencia temporal explica la finalidad de la institución: facilitar al juez jurista el conocimiento de la problemática técnica de los asuntos del trabajo. Sin embargo, y lo mismo ha sucedido en el sistema italiano, ha tenido muy escasa eficacia, cumpliéndose la previsión de MARTÍNEZ BERNAL («poca eficacia puede esperarse de la utilización de los asesores, tal y como está planteada hasta ahora en la Ley»). Para este mismo autor, los asesores son «auxiliares» de la Magistratura, medio de información sustitutivo algo distinto del peritaje tradicional. Presta el asesor no sólo un conocer, sino una apreciación técnica, de carácter profesional, de «categoría», a lo que puede acudir el Magistrado cuando lo estime necesario para enjuiciar un asunto; de ahí que afirme UTANDE que no se trate de un mero medio de prueba, sino de una función de auxilio (*Asesores expertos de la Magistratura del Trabajo*, RDP, 1945, págs. 239 y sigs.), aun cuando a la vez sirve como medio de prueba, pues los asesores pueden dictaminar sobre los hechos y las partes; junto con el Magistrado, tienen facultad de interrogarlos. Lo que destaca en esta institución es la amplitud de poderes discrecionales concedidos al Magistrado, tanto para decidir este «régimen informativo» dejado a la «prudencial» decisión del Magistrado (a diferencia de la prueba pericial, S. 8-III-1949, ar. 396), como para la elección y designación de los asesores y consiguiente interrogatorio (art. 85 LPL). También es tajante la facultad de libre apreciación del dictamen de los asesores (art. 86 LPL). Según se ha dicho, se trata de una institución exógena que en ningún momento ha encontrado acogimiento en la realidad de nuestros Tribunales, cumpliendo la finalidad perseguida por la misma (completar los conocimientos no jurídicos del Magistrado) la muy frecuente utilización del «informe», sobre todo de la Inspección de trabajo», y que permitirían abordar en nuestro proceso de trabajo la construcción dogmática autónoma de la prueba de informes. Vid. al respecto la importante aportación de ALMAGRO NOSETE, *La prueba de informes*, Sevilla, 1968, págs. 199 y sigs.

(49) Según RUSSOMANO, el proceso de trabajo es el instrumento para la averiguación de una verdad que tanto la sociedad como las partes buscan hacer resplandecer (*Jurisdicción del trabajo*, RFD, Montevideo, 1955, pág. 320).

III

LOS PODERES DEL JUEZ EN EL PROCESO DE TRABAJO

15. *La publicitización del proceso*

La concepción liberal del proceso, al estimar la instancia como asunto privado y personal de las partes, considera al juez como un tercero no sólo neutral, sino pasivo hasta el momento de la decisión del asunto. Los amplios poderes concedidos a las partes suponen otros tantos límites a los poderes del juez, que queda fuera del debate sin entrar «en la arena» (50). Pero el llamado impulso de parte no tiene por qué venir unido al carácter dispositivo del proceso, al ser cosas diferentes la disposición de las partes sobre el contenido del litigio y la disposición o no de las mismas sobre la marcha del juicio.

En efecto, una vez iniciado el proceso y fijada su materia por las partes no contradice a ello el que el juez disponga de poderes de dirección del proceso, no sólo en sentido formal, sino incluso en sentido material (51). Nuestro proceso de trabajo es un claro ejemplo de ello, pues el carácter dispositivo y acusatorio del proceso se acompaña, por decirlo con Russomano, de una intervención preponderante judicial o casi todo librado a sus poderes o iniciativa. Lo cual coincide con una característica común comparada del proceso de tra-

(50) «Los poderes concedidos a las partes constituyen otras tantas restricciones de la dirección del juez sobre el proceso» (PRIETO CASTRO, *Derecho procesal civil*, cit., I, página 193). El fundamento de esta idea lo constituye una extrapolación del principio dispositivo ampliándolo al dominio de las partes sobre el propio desarrollo del proceso. Muy sintéticamente expone PERROT esta concepción: «Decir que el juez civil es neutro significa decir que no interviene de manera activa en la marcha del proceso: la conducción de la instancia, la investigación de las pruebas, la iniciativa de las medidas de instrucción, dependen de los litigantes y de ellos solos. El juez no tiene otra misión que la de pronunciarse sobre el fundamento de las pretensiones emitidas por las partes en causa en función de los elementos de prueba que le han aportado» (*La neutralidad...*, cit., página 547). Según COUTURE, «toda la legislación de cuño español admite el impulso procesal a expensas de la voluntad de las partes» (loc. cit., pág. 317).

(51) La distinción de la dirección formal (marcha externa del procedimiento) y dirección material tendente a lograr una adecuada convicción del juez, es obra de la doctrina alemana. Cfr. ROSENBERG, *Tratado de Derecho procesal civil*, cit., I, págs. 350 y siguientes. Vid. entre nosotros FAIREN, *El principio de autoridad del juez en el proceso civil y sus límites*, RDP, VII, 1951.

bajo (52). Con ello no sólo se evitan los inconvenientes del impulso de parte, sino que además se corrigen en parte los posibles perjuicios del carácter dispositivo y acusatorio, intentado conseguir la verdad material de los hechos, en especial mediante la concesión de una dirección material del proceso y de facultades de libre valoración de pruebas. Pero también se consigue directamente la celeridad del proceso, evitando morosidad y dilaciones, al dotar al juez de poderes de dirección del proceso (53).

Nuestro proceso de trabajo es, pues, un proceso relativamente publicitado, pues, aun permaneciendo privada la relación que normalmente se discute en el juicio (conflicto individual de trabajo), le corresponden al Magistrado amplios poderes de dirección que inciden de algún modo sobre la propia materia del litigio (54).

La dirección material, constructiva de la decisión en la expresión de *Re-denti* (55), convive y coincide con la disponibilidad de las partes sobre la litis, e incluso con el principio de aportación de parte: el Magistrado no está autorizado a decidir más allá de lo pedido por las partes, ni fuera de lo alegado y probado por ellos (con el solo complemento probatorio de oficio del mejor

(52) Puede decirse que ello es una de las notas sustanciales del proceso de trabajo, pues de otro modo quedaría mejor situado el empleador, como más dominio de la prueba, mejores medios económicos para una postulación profesional, etc.; a la vez, la oralidad del procedimiento requiere en todo caso una amplia dirección judicial. En las Conclusiones del II Congreso Internacional de Derecho del trabajo se acordó que «el juez de trabajo dirigirá el proceso investido de amplio poder no sólo en la dirección formal e impulso judicial, sino en la dirección material del proceso». Cfr. también MIGUEL ALONSO, *Procedimiento laboral y desarrollo económico*, en «Proceso Laboral, Sindicatos y Desarrollo», Madrid, 1964, págs. 7 y sigs. RASELLI, *Il potere discrezionale del giudice civile*, cit., II, pág. 182.

(53) Cfr. RUSSOMANO, *Características esenciales*, cit., pág. 5; MENÉNDEZ PIDAL, *Derecho procesal social*, cit., pág. 90, y *Posición y facultades del juez en el proceso laboral*, RDP, 1956, pág. 109; HINOJOSA, *Posición y facultades del juez en el proceso laboral*, RDP, 1946; HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, *La actitud procesal del juez laboral*, RT. 1944, página 1221.

(54) Pues le corresponden, por decirlo con CAPPELLETTI, «no sólo poderes relativos al desarrollo formal del proceso... con el fin de controlar y de promover la regularidad formal de los actos procesales y de imprimirles un cierto orden o «ritmo», pero sin tocar directamente la relación (y el juicio, por tanto, sobre la relación) deducida en el juicio, o sea el mérito de la causa; sino que le corresponden también, y sobre todo, poderes relativos al objeto sustancial del proceso (la llamada dirección *material*), dando al juez, además de iniciativas para promover un eventual acuerdo conciliatorio entre las partes, sobre todo controles e iniciativas en la reunión misma del material que formará el objeto del juicio sobre el mérito» (*La testimonianza della parte nel sistema dell'oralità*, I, pág. 71).

(55) *Diritto processuale civile*, 2.^a edic., II, págs. 23 y sigs.

proveer); debe decidir teniendo en cuenta ese *petitum* y esas alegaciones, pero aun así vinculado puede intervenir activamente en los debates, influyendo e interviniendo de modo directo en la aportación por las partes de materiales traídos al proceso. No contradice, en efecto, al principio dispositivo ni al acusatorio el que, aun predominando la voluntad y la actividad probatoria de las partes, «el juez coopere a la mejor formulación de esa voluntad» evitando a las partes errores y omisiones (56). Con ello se lleva a cabo una limitada publicización del proceso de trabajo, reducida sólo a su dirección, pero sin alcanzar al propio objeto litigioso.

16. *La dirección judicial del proceso*

En el proceso de trabajo no se acepta el llamado impulso de parte, sino el impulso judicial (*Amts- o Richterbetrieb*); es decir, el desarrollo del proceso está en manos del juez, al que corresponden amplios poderes de dirección formal tendentes a conseguir, sin perjuicio de un debate exhaustivo de la controversia, al desarrollo rápido y breve del proceso (57).

En la propia admisión de la demanda los poderes del Magistrado son notablemente más amplios que los del juez civil (58), siendo de oficio la citación de las partes para conciliación y juicio, y decisiones tales como la acumulación de autos, la abstención por defectos de régimen, etc. (59). También es discrecional la decisión de suspensión del acto de conciliación y juicio (60).

La actividad conciliatoria está dirigida por el Magistrado, que incluso puede oponerse al resultado transaccional acordado por las partes, siendo en todo

(56) Cfr. CAPPELLETTI, *La testimonianza della parte*, cit., I, pág. 74.

(57) Sobre los fines de la dirección del proceso vid. ROSENBERG, *Tratado*, cit., I, páginas 351 y sigs.; SCHIMA, loc. cit., pág. 474.

(58) Así el Magistrado puede, de oficio, señalar los defectos de la demanda, dando plazo para su corrección (art. 72 LPL); en caso de omisión de acreditar reclamación administrativa previa, dispondrá se subsane el defecto (art. 118 LPL); remite testimonio de demanda al organismo sindical si falta conciliación sindical (art. 54 LPL), etc.

(59) Cfr. artículos 73, 17, 40 LPL.

(60) Sólo a petición de ambas partes y por motivos suficientemente justificados (artículo 74 LPL). La discrecionalidad de la decisión y su carácter restringido es doctrina jurisprudencial firme (SS. 25-II-1947, ar. núm. 218; 12-XI-1947, ar. núm. 1.335; 31-III-1955, ar. núm. 1.060). Cfr. LOZANO MONTERO, *Citación por cédula y suspensión del juicio en el proceso laboral*, RDG, 1948, n. 41. Cfr. artículo 77 LPL y S. 13-IV-1954, ar. número 954.

caso aquél quien decida cuándo debe estimarse inútil la conciliación por no llegarse a avenencia y abrirse el período del juicio (61).

Dentro del juicio es donde destacan los poderes del Magistrado no sólo en la concesión, en trámite de alegaciones, de la palabra a las partes cuantas veces «lo estime necesario», sino sobre todo, en especial, en las prácticas de las pruebas, pues a través de tales poderes se intenta la búsqueda de la verdad material, no garantizada mediante la dirección probatoria de las partes. En la admisión, según hemos dicho, la aplicación del principio de aportación de parte hace similar la posición del Magistrado a la del juez civil (62). Ni siquiera la regla del artículo 82 se aparta sustancialmente de los principios de pertinencia e idoneidad de la prueba (63).

Pero si el Magistrado está vinculado a los materiales fácticos aportados por las partes y no puede atentar al carácter contradictorio del proceso (exigiendo aporten las pruebas que estime necesarias en el marco del material aportado

(61) Artículo 75 LPL. Vid. GONZÁLEZ ENCABO, *Naturaleza jurídica de la conciliación en el proceso social*, JS, núm. 43, pág. 10; ZAMBALAMBERRI, *Consideraciones procesales acerca del acto conciliatorio jurisdiccional en el proceso laboral*, JS, núm. 49, pág. 7; SUJA YERA, *El Magistrado de la conciliación*, JS, núm. 85, pág. 7.

(62) No se trata, en efecto, de poderes discrecionales, sino de juzgar si es o no admisible una prueba que reúna los requisitos formales precisos en razón a que se refiera o no a un hecho controvertido, sea o no pertinente por referirse o no a los hechos alegados, o que sea o no útil para la fijación de tales hechos (cfr. MANRESA, *Comentarios a la LEC*, III, art. 565 LEC). La vinculación del Magistrado a las pruebas de las partes es evidente: el artículo 80 LPL faculta a las partes a valerse de los medios de prueba legalmente admitidos; el artículo 76 prescribe la admisión de las pruebas «que se formulen», resolviendo el Magistrado (art. 80) sobre la «pertinencia (no de la mera conveniencia) de las mismas, siendo recurrible la denegación infundada de pruebas que produzca indefensión, anunciándose mediante protesta, en cuyo caso el Magistrado junto a la resolución denegatoria habrá de consignar los «fundamentos» de tal denegación (artículo 78). En contraste con ello, otras pruebas se dejan en su admisión y práctica a la discrecionalidad del Magistrado: práctica antes del acto del juicio (art. 82), o que requieran traslación del tribunal («podrán... si el Magistrado lo estima», art. 76, 5.º), o en el mejor proveer (art. 87). Cfr. la jurisprudencia que afirma no cabe quebrantamiento de forma por negativa a practicar diligencias para mejor proveer por ser decisiones dejadas al «exclusivo arbitrio y discrecionalidad del Magistrado» (SS. 4-XII-1959, ar. número 4.612; 2-XI-1959, ar. núm. 4.573; 1-II-1961, ar. núm. 654; 29-XII-1964, ar. núm. 5.815, etcétera), por negativa a practicar reconocimiento judicial (SS. 27-X-1952, ar. núm. 1.836, y 17-I-1953, ar. núm. 62), por negativa a pedir asesores técnicos (S. 29-X-1952, ar. número 1.839), al contrario de lo que ocurre con la admisión de prueba en el acto del juicio (vid., por ejemplo, S. 8-X-1965, ar. núm. 4.477).

(63) Se trata de una limitación discrecional en el sentido de facultativa, pero sólo en el caso de su número excesivo y, sobre todo, de «inútil reiteración de testimonios sobre hechos suficientemente esclarecidos».

por las partes), posee una amplitud de poderes para asegurarse de la verdad de los hechos sacando el máximo fruto clarificador a esos medios probatorios. Descriptivamente diríamos que las partes no «disponen» de las pruebas aportadas una vez entradas en el dominio «inquisitivo» del Magistrado (64).

17. *Disponibilidad sobre la prueba. Deber de información a las partes*

La disposición judicial sobre la prueba supone no sólo el que «la parte no pueda renunciar a la prueba admitida una vez que comienza su práctica», pues, en tal caso, «podrá el Magistrado, sin ulterior recurso, acordar que continúe» (65), sino en especial mediante la amplia facultad de libre interrogatorio en las pruebas testifical, pericial y de confesión, al poder hacer cuantas preguntas estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos (66). Realmente se trata de un simple poder interrogador y complementario de la actividad probatoria de las partes cuyo ejercicio es claramente facultativo y discrecional, sin que al Magistrado corresponda llenar todas las lagunas probatorias que resulten de las partes. Tan sólo ocurre que el Magistrado no está vinculado ni a la aportación de las pruebas por las partes (en la medida que tiene el mejor proveer) ni a la forma de aportar y dirigir esas pruebas aportadas por las partes: puede discrecionalmente dirigir esa práctica probatoria de modo que le facilite el mejor conocimiento de los hechos, pero no se le «impone» tal esclarecimiento, pues se trata de facultades discrecionales que puede libremente utilizar, sin posibilidad de protesta ni de recurso por las partes, que no pueden pretender descargar en el Magistrado su función probatoria (67).

(64) Cabe así decir con NAPOLETANO que si el juez de trabajo no puede sustituir a las partes en la afirmación de los hechos sobre los que la prueba debe versar, sin embargo puede utilizar el material de la causa ofrecido por las partes (*Diritto processuale del lavoro*, cit., pág. 265).

(65) Artículo 84 LPL.

(66) Interrogatorio no formal, no meramente probatorio, sino «ad clarificandum» (zur Aufklärung des Sachverhalts), en contraste con el interrogatorio formal, por posiciones, con preguntas y repreguntas que ha sido la técnica de nuestro proceso civil. Ese interrogatorio esclarecedor «en caso de duda sobre el mérito de la causa» (ad clarificandum dubium seu dubia circa merita causae), en sustitución del anacronismo formalista del juramento decisorio, es, según W. MILLAR, una característica de la evolución procesal moderna (*La reforma procesal civil*, cit., pág. 25). Sobre la institución, ampliamente, CAPPELLETTI, op. cit., págs. 62 y sigs.

(67) En efecto, no se trata de una derogación directa del principio «actore non probante res absolvitur», puesto que el órgano judicial no tiene por qué llenar las lagunas probatorias resultantes de la actividad de las partes (diversamente NAPOLETANO, op. cit., páginas 268-269), sino que en nuestro ordenamiento el carácter facultativo de la actua-

Los poderes de interrogar del Magistrado son considerablemente extensos, pero referidos todos ellos lógicamente —por el carácter dispositivo del proceso— a los hechos enmarcados en la pretensión (68). Tales poderes deben ser conectados, en otro orden de cosas, con el carácter oral e inmediato del proceso de trabajo, sirviendo conjuntamente para la consecución de la verdad material de los hechos. En este plano puede afirmarse que, en contraste con nuestro proceso civil, en el proceso de trabajo no es sólo deseado, sino, aunque débilmente, garantizada la fijación auténtica y real de la verdad de los hechos en que descansa el supuesto debatido. Las facultades «inquisitoriales» del Magistrado no lo son en el sentido sustancial y propio de búsqueda de hechos jurídicos constitutivos por encima de la voluntad de las partes, no «hechos valer» por ellas, sino meramente en un sentido impropio y extensivo: el Magistrado, aun vinculado a las alegaciones fácticas de las partes, puede intentar, poseyendo poderes para ello, averiguar la veracidad de los hechos, su «esclarecimiento», disponiendo libremente tanto el interrogatorio de los testigos y peritos aportados por las partes como de éstas mismas, dentro de la confesión solicitada por éstas (69).

Una vez agotado el período probatorio tiene lugar en el juicio de trabajo un trámite de conclusiones, en el que también se evidencia la amplia dirección judicial: debe requerir a las partes, si no lo han hecho, a fijar de manera líquida la cantidad que, por cualquier concepto, sea objeto de condena; conceder a las partes «tiempo para que brevemente informen o den explicaciones sobre los particulares que se le designen»; decide sin ulterior recurso «cualquier observación que se hiciera» sobre el contenido del acta del juicio (70). Puede posteriormente decidir prácticas de prueba para mejor proveer, e incluso impulsar su práctica (71).

Dentro de los poderes del Magistrado se incluye también —de oficio o a instancia de parte— el aclarar «algún supuesto oscuro o suplir alguna omi-

ción del Magistrado es evidente, dados los términos del artículo 76, 6.º («podrá hacer... las preguntas»), equiparando la posición del Magistrado con la de las partes al aludir a «derecho». Al contrario, el artículo 78 contiene términos más preceptivos («si no se considera suficientemente ilustrado... concederá»).

(68) De otro modo estaríamos ante un interrogatorio inquisitivo que prescindiría por completo de la intención de las partes, lo que evidentemente no es el caso en nuestro proceso de trabajo. Cfr. CALAMANDREI, *Il processo inquisitorio nel nuovo codice civile*, «Giur. it.», 1939, IV, págs. 237 y sigs.

(69) Cuestión diversa y que examinamos más adelante (núm. 18) es la de si ese interrogatorio es sólo posible en la práctica de la prueba de confesión o si es también realizable de oficio.

(70) Artículo 79 LPL, *in fine*.

(71) Cfrs. artículos 87 y 88 LPL.

sión» que la sentencia contenga sobre puntos discutidos en el juicio (72). Poder-deber que se conecta con otros deberes de «información» a las partes sobre la marcha y dirección del proceso, facilitándoles su participación en el mismo, y que para algún sector de la doctrina es complemento de la máxima «iura novit curia».

Al contrario de lo que ocurre en el proceso civil, en nuestro proceso de trabajo la innecesidad de postulación profesional y el grado frecuente de reducida cultura de las partes intervinientes explica que el Magistrado tenga ciertos deberes de información, aclarando a las partes lo esencialmente necesario para la comparecencia y actuación en el proceso. No se trata, aclara Blomeyer (73), de un auténtico asesoramiento jurídico del tipo del de abogado, sino meramente (en especial cuando la parte no se acompaña de Letrado) de que el Magistrado puede hacer las indicaciones necesarias para que el *petitum* sea debidamente expuesto y alegado, provocando así la formulación de las peticiones oportunas, que corresponden jurídicamente a la situación legal (74). Manifestaciones específicas contenidas en la LPL sobre este genérico deber son, entre otras: advertencias de defectos u omisiones en la demanda, y en especial de no acompañar certificado de reclamación administrativa previa (75); advertencia en la citación de la no suspensión de la conciliación y juicio por incomparecencia del demandado, así como la aportación de medios prueba (76); advertencia a las partes, antes de conciliarse, de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles (77); advertencia en la sentencia de los recursos procedentes, plazos y consignaciones necesarias (78), etc.

La lista de los poderes del Magistrado aún podía ampliarse con los que ampliamente le corresponden en los procesos especiales (79).

(72) Artículo 91 LPL. La finalidad es la de aclarar, supliir omisiones o subsanar meros errores materiales, sin que pueda modificarse o cambiarse el pronunciamiento del fallo; el supuesto es por demás similar al del artículo 363 LEC. Cfr. ALVAREZ DE MIRANDA, *Aclaración de sentencias*, JS, núm. 59, pág. 4.

(73) Op. cit., pág. 84.

(74) Cfr. ROSENBERG, *Tratado*, cit., I, pág. 388.

(75) Artículos 72 y 118 LPL. En caso de no admisión de la demanda por falta de jurisdicción, corresponde al Magistrado indicar al demandante «ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho» (art. 4.º LPL).

(76) Artículo 73 LPL.

(77) Artículo 75 LPL.

(78) Artículo 93 LPL.

(79) Sirvan como ejemplo para los juicios por despido: declaración de oficio de nulidad del despido (art. 102); concesión preceptiva del derecho de opción (art. 104); petición preceptiva de informe en despido médicos empresa (art. 111); sanción económica en retraso expedientes representantes sindicales (art. 113); tramitación de oficio despidos por crisis (art. 114); declaración de oficio de nulidad si falta autorización (artículo 116), etc.

18. *El interrogatorio de la parte*

El interrogatorio de las partes no está regulado clara y unívocamente en la LPL. Por de pronto, no es claro si tendrá lugar sólo en ocasión de la prueba de confesión propuesta por las partes, o puede ser realizada de oficio por el Magistrado en el acto del juicio (80). Los artículos 76 y 78 permitirían una solución negativa: se habla en alegaciones de un mero «conceder de palabra» y respecto a las pruebas se permite el interrogatorio, pero sobre las propuestas por las partes; en el artículo 78 se admite un interrogatorio de oficio, pero para integrar las lagunas y puntos oscuros de las conclusiones, interrogatorio «ad clarificandum» no necesariamente probatorio.

Sin embargo, creemos debe sostenerse la posibilidad de ese interrogatorio de oficio a las partes, con valor probatorio. Ello ya por razones de economía procesal; si es posible dentro del mejor proveer, parece de sentido negarlo para el acto del juicio (81). Además el interrogatorio «ad clarificandum» sufre en el proceso civil comparado una clara transformación al servir para integrar las lagunas, imprecisiones y omisiones de las partes, siendo posible que, por las preguntas aclaratorias del Magistrado, se aporten nuevos elementos fácticos, que no sólo pueden ser objeto de prueba de oficio en el mejor proveer, sino que además valgan por sí mismas no como meras declaraciones de voluntad, sino incluso de conocimiento; información fáctica que tendrá en sí mismo el significado de prueba directa (82). Nuestros Magistrados han sido conscientes del valor probatorio de su interrogatorio de oficio a las partes, importante elemento de convicción en un proceso oral inmediato, con frecuencia sin pruebas preconstituídas (83). Planteada así la cosa no tiene fundamento aceptar este

(80) Aún más si se tiene en cuenta que en el proceso de trabajo no se alude a la prueba de confesión tradicional, con posiciones y juramento decisorio, entendida aquélla más que como medio de prueba como negocio jurídico, sustituida por un interrogatorio recíproco y por el juez que va mucho más allá de lo previsto en el estimado flexible artículo 588 LEC. Cfr. GUASP, *Derecho procesal civil*, cit., pág. 382.

(81) Ello iría en contra de la celeridad en el juicio de trabajo, en el que, en expresión de RUSSOMANO, «justicia tardía es justicia denegada» (*Características esenciales*, cit., página 3).

(82) Cfr. NAPOLETANO, op. cit., pág. 266; CAPPELLETTI, op. cit., pág. 268. La confesión en el mejor proveer está expresamente citada en el artículo 87, 2.º

(93) Si bien la jurisprudencia parte de una distinción entre confesión como medio de prueba y las «manifestaciones que las partes hagan en las demandas o sus contestaciones, escritas o verbales» (S. 19-XI-1954, ar. núm. 2.576), distinguiendo reiteradamente de las «alegaciones de parte y la confesión en juicio» (S. 22-I-1955, ar. núm. 660), se observa recientemente una progresiva tendencia en reconocer valor probatorio a tales declara-

interrogatorio no meramente clarificador, sino probatorio, en conclusiones y no aceptarlo en la fase de prueba, momento más adecuado en el que se respetarían además mejor los derechos jurídicos de defensa. Por todo ello creemos que debe admitirse el interrogatorio libre de las partes, incluso de oficio, dentro del período probatorio, lo que permitirá contrarrestar los inconvenientes derivados del proceso dispositivo y acusatorio.

En todo caso ese interrogatorio de oficio no es inquisitivo en sentido sustancial, al no liberar al Magistrado del marco de las alegaciones de parte; podrá éste interrogar para indagar la certeza de las mismas, para esclarecer los «hechos sobre los que no hubiere habido conformidad», pero no llegar, prescindiendo de la voluntad de las partes, al fondo último del asunto. Claro está, y su habilidad puede jugar en ello, que siempre es posible que en el propio curso del interrogatorio las partes aporten nuevos hechos y que el asunto dé con ello un nuevo giro. Ello es inevitable, e incluso deseado, pero no la finalidad directa del propio interrogatorio.

IV

LA ORALIDAD Y SUS CONSECUENCIAS

IV-1. SIGNIFICADO DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO DE TRABAJO

19. *Oralidad y proceso*

Toda regulación del proceso debe plantearse, como es sabido, la opción eminentemente técnica sobre el primado de la oralidad y el primado de la escritura, sopesando las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas. El proceso español de trabajo se basa en un debate oral tan extenso y comprensivo que la nota de oralidad le es plenamente aplicable (84).

raciones fuera de la confesión (vid. STCT 24-IV-1964). La posibilidad de prueba de confesión de oficio dentro del acto del juicio ha sido expresamente admitida por la STS 8-II-1954, ar. núm. 591.

(84) En un sentido más general, «los términos oralidad y escritura significan simplemente que la palabra, en el primer caso, y la letra, en el segundo, constituyen el medio de comunicación entre las partes y el Tribunal» (WYNESS MILLAR, *Los principios formativos del proceso civil*, cit., pág. 143). Un significado excesivamente formalista alude a la aportación del material necesario para la decisión, si de palabra o por escrito; en el proceso oral sólo debe ser valorado para la decisión lo oralmente aportado, o, al contrario, lo aportado por escrito. Tal es el concepto de oralidad originariamente aceptado en la ZPO, proceso sin escritura, con unidad de debate oral, con libre valoración de pruebas y en el que sólo puede tenerse en consideración por el juez lo aportado oral-

El objetivo fundamental de que se actúe ante el Magistrado de palabra y por medio del debate oral es el facilitar su contacto directo con las partes y las pruebas, lo que le permitirá la mejor averiguación del supuesto fáctico, así como la más clara fijación de las pretensiones de las partes (85). Oralidad y medios de prueba están muy estrechamente vinculados: allí donde la prueba fundamental sea la escrita y donde la prueba testimonial sea mirada con desconfianza, la primacía ha de ser para el proceso escrito; pero ante pruebas normalmente no preconstituídas (y tal es el caso en muchos litigios de trabajo) la oralidad será el medio más apropiado para aclarar y fijar el supuesto fáctico en el que las partes basen sus respectivas pretensiones. Además, según que interese efectivamente la mera aportación del material fáctico para la fijación de una simple verdad formal, o se pretenda averiguar exactamente la verdad material, será, respectivamente, la escritura y la oralidad el sistema indicado para el proceso en cuestión (86). Redenti afirmaba por ello, ante la ausencia normal de pruebas preconstituídas en el proceso de trabajo, que el sentido y los modos del proceso civil respecto a la prueba hacían imposible al juez formarse una eficaz persuasión objetiva sobre la verdad de las cosas (87). Por todo ello, el proceso español de trabajo, como en general sucede en el Derecho comparado, es fundamentalmente oral.

A esta razón dogmática se añade otra razón extrínseca, no por ello menos decisiva: la simplificación y rapidez que se consigue mediante la adopción de la oralidad del proceso. Mientras que un proceso escrito favorece a la parte mejor situada, es lento, está «fatalmente abierto» a interminables «de iuris

mente al juicio. Cfr. KIP, *Das sogenannte Mündlichkeitsprinzip*, en «Prozessrechtliche Abhandlungen», núm. 19, Colonia, 1952, que habla del «fanatismo de la oralidad» (págs. 66 y sigs.). Sin embargo, en la actualidad la doctrina alemana reconoce la relatividad del principio, pues ni oralidad ni escritura sirven por sí solas para garantizar una decisión justa, siendo necesaria una combinación de ambas. Cfr. ROSENBERG, *Tratado*, I, págs. 394 y sigs.; BLOMEYER, op. cit., pág. 88.

(85) Sobre la oralidad es aún útil el trabajo de CHIOVENDA, *L'oralità e la prova*, en «Riv. Dir. proc. civ.», 1924, I, que abre un camino, al relacionar prueba y oralidad, que lleva a sus últimas consecuencias; la doctrina más reciente, que concibe la oralidad como sistema que permite la creación de un ordenamiento procesal idóneo para lograr una posibilidad efectiva de libre valoración de la prueba testimonial (en sentido lato) con la correlativa amplia valoración de la prueba indiciaria. Cfr., por todos, CAPPELLETTI, op. cit., I, pág. 281, y amplia bibliografía allí citada.

(86) Según se pretenda más directamente, afirma FAIREN, averiguar la verdad material o simplemente la aportación por las partes del material fáctico destinado a la obtención de una simple verdad formal, será, respectivamente, la oralidad o la escritura el medio más indicado (*Para la elaboración de una doctrina general de los principios del procedimiento*, en «R. Arg. DP», 1949, págs. 182-183.

(87) Loc. cit., pág. 619.

apicibus», incomprensibles y repugnantes a la parte más favorecida, que tiene urgencia en resolver su controversia (88); mediante la utilización de la oralidad se consigue extraordinaria celeridad y brevedad en el proceso, que, para muchos, consiste el objetivo primordial perseguido en el proceso especial de trabajo (89).

20. El juicio oral

La oralidad rectamente entendida no significa lógicamente la exclusión de la escritura, y en el proceso de trabajo existen actos escritos, así en especial la demanda y diversas incidencias posibles derivadas de una admisión o denegación (90), pero la aportación de los materiales fundamentales para la decisión se dan en el juicio oral, en el que tiene lugar incluso la contestación a la demanda (91).

El juego de la oralidad comienza, al contrario, una vez que las partes comparecen debidamente citadas para la celebración de conciliación y juicio. La petición conjunta y justificada de suspensión puede ser verbal (92), y también

(88) REDENTI, loc. cit. pág. 668. Cfr. CALAMANDREI, *Le controversie del lavoro e l'oralità*, en «Studi sul processo civile», Padova, 1939, IV, págs. 1 y sigs.

(89) Tal es la postura en especial de la doctrina brasileña; así MENDONÇA LIMA, *Peculiaridad de los recursos de la justicia brasileña de trabajo*, RADP, 1955, pág. 193; RUSSOMANO, *Características esenciales*, cit., pág. 3. También entre nosotros se afirma que la tutela jurisdiccional de los derechos laborales requiere «la rapidez en el proceder, la reducción de las formas a lo que estrictamente demande la garantía del ejercicio del derecho», correspondiendo al proceso de trabajo «sencillez y rapidez en el procedimiento» (HINOJOSA, *El enjuiciamiento*, cit., págs. 10-11). No se trata, sin embargo, en el proceso de trabajo de un mero «juicio plenario rápido», sino que en él existe como característica fundamental el interés que el propio ordenamiento tiene por el averiguarse la verdad material y el efectivo aseguramiento de los derechos laborales; olvidar esto sería darles la razón a los que mantienen la conveniencia de la desaparición del proceso especial de trabajo por estimarlo incluíble en un proceso común corregido de sus defectos liberales. Así FAIREN, *El juicio de trabajo y los plenarios rápidos*, Barcelona, 1953, páginas 237 y sigs.

(90) Cfr. artículos 71, 47 y 48, 65, 21, etc., LPL.

(91) Materia que por cierto ha dado lugar a una interesante polémica doctrinal. HINOJOSA, *La oralidad en los juicios laborales. ¿Debe ser escrita la contestación a la demanda?*, JS, núm. 22; GONZÁLEZ ENCABO, *¿Debe ser escrita la contestación a la demanda?*, JS, núm. 37, pág. 10; MENÉNDEZ PIDAL, *¿Debe ser escrita la contestación a la demanda?*, JS, núm. 43, pág. 7.

(92) Artículo 74. La jurisprudencia aclara la discrecionalidad de la decisión y el tratarse sólo de un aplazamiento por breve plazo, no de una suspensión indefinida, cosa prohibida por la Ley (SS. 28-XI-1960, ar. núm. 3.320, y 3-I-1963, ar. núm. 34). Distinto es el caso de suspensión de requerimiento por inhibición (S. 15-IV-1966, ar. núm. 1.722).

lo es por entero el trámite de conciliación, aunque se protocolice, en especial si existe acuerdo (93). El acto del juicio como tal es totalmente oral: la cuenta que da el secretario de lo actuado, la ratificación de la demanda y la contestación y defensa del demandado, la proposición, formulación y práctica de la prueba (salvo la documentación, que no es necesario sea leída), con la particular posibilidad de poder formularse por escrito el dictamen de los asesores, pero una vez que éstos verbalmente lo hayan formulado. Igualmente las conclusiones son verbales. Por parte del Magistrado todos sus actos de dirección del juicio y la resolución de las consiguientes cuestiones que en su curso surjan serán verbales, incluso declaración, terminación, etc.

Terminado el juicio tiene lugar su protocolización por escrito, que no es sino «breve resumen» de lo actuado, salvo las conclusiones definitivas formuladas y cantidades líquidas objeto de petición de condena, que debe ser expresada con todo detalle. Esta protocolización no supone así una quiebra auténtica de la oralidad, como lo sería en el proceso oral-protocolar, en el que la aplicación de la regla «quod non est in actis non est de hoc mundo» significaría que el material fundamental para la decisión no sería lo dicho verbalmente ante el Magistrado, sino lo que de ello queda constancia reflejada en el protocolo escrito, que se eleva así a elemento decisivo con valor sustancial propio, careciendo de valor el acto oral no debidamente protocolizado (94).

El proceso de trabajo es eminentemente oral y el acta del juicio tiene un significado meramente procedimental (decisivo a efectos de recurso, por ejemplo la recusación de peritos, la protesta por denegación de prueba) y de preparación de la decisión misma al recordar y sintetizar el material aportado al juicio, pero, por así decirlo, no «fijándolo». La base para la resolución del Magistrado debe ser así lo «oído» por él en el juicio, no lo que de ello quede constancia en el acta, aunque ésta le pueda servir de recordatorio, que no le vincula necesariamente (95).

En el supuesto del artículo 514 LEC no tiene lugar la suspensión del juicio, sino que éste se celebra, suspendiéndose, en su caso, sólo la decisión (art. 77, 2.º, LPL).

(93) Artículo 75: «del acto de conciliación se extenderá el acta correspondiente».

(94) Cfr., sobre este tipo de protocolización, CAPPELLETTI, op. cit., I, pág. 143.

(95) El artículo 79 es claro al distinguir dentro del contenido preceptivo del acta unos conceptos que pueden considerarse protocolizados: los datos personales y temporales (número 1.º) y las conclusiones definitivas formuladas por las partes y cantidades que fueran objeto de petición de condena (núm. 4.º), de lo que es «breve resumen», «escueta referencia», etc., como ocurre con alegaciones y prueba (núms. 2.º y 3.º). La jurisprudencia sostiene con firmeza que «el carácter sucinto con que se redacta el acta hace que no se consignen en ella todos los incidentes con que la práctica de la prueba se realiza y puede formarse el convencimiento del juzgador con detalles que el acta no refleja (STS 5-IV-1946, ar. núm. 502). Acta que es mero «documento procesal», pero

La práctica de las diligencias para mejor proveer pueden dar lugar a un nuevo debate oral (96). Y no termina aún en ello la oralidad, al darse el supuesto especial de la sentencia «in voce» protocolizada en el acta del juicio (97).

La influencia del proceso civil se manifiesta plenamente en el plano de las impugnaciones dominadas por el principio de escritura, incluso con la rigurosa exclusión del principio de inmediación en el recurso de suplicación (98). Ello es derivado del carácter extraordinario y revisor de estos recursos, sin que sustancialmente cambie la calificación la existencia de trámite de vista en la casación ante el Tribunal Supremo, siguiéndose aquí la pauta del proceso común.

21. Consecuencias adicionales

Muy íntimamente vinculados a la oralidad existen otros principios procesales que si no se confunden con aquélla y pueden en sede teórica no acompañarla, son complementos sustanciales de ella, al permitir que la oralidad alcance y consiga su pleno valor y significado; tal ocurre con la inmediación, publicidad, concentración, unidad de instancia y libre valoración probatoria que caracterizan también, según seguidamente veremos, a nuestro proceso de trabajo.

IV-2. LA INMEDIACIÓN

22. Oralidad e inmediación

Oralidad e inmediación son dos principios íntimamente conexos pero no necesariamente coincidentes, según reconoce la mejor doctrina (99), aun no siendo pacífico el elemento distintivo entre ambos (100). Posiblemente la opi-

que no se considera elemento documental probatorio eficaz para acreditar el error de hecho (cfr. SSTS 9, 11 y 24-V-1960, ar. núms. 2.342, 2.394 y 2.375). El fundamento simplificador del acta en ALARCÓN, *Código del trabajo*, cit., II, págs. 784-785.

(96) Cfr. artículo 87, 3.º, LPL.

(97) Artículo 68 LPL. Cfr. RODRÍGUEZ CARAVERA, *La sentencia in voce. Fundamentos, antecedentes y derecho comparado*, JS, núms. 28, 29 y 30.

(98) Cfr. artículo 160 LPL: «El Tribunal Central no admitirá escritos ni alegaciones de las partes.»

(99) Cfr., por todos, WYNESS MILLAR, *Los principios formativos*, cit., pág. 170.

(100) Para algunos se refiere la inmediación a la aportación de las pruebas, mientras que otros ponen el acento más bien en la formulación de alegaciones; vid. sobre la di-

nión más correcta es la que estima que la inmediación, al contrario de la oralidad, no se refiere a la *forma* de exteriorizarse las actuaciones procesales y en concreto la práctica de la prueba, sino *ante quien* tiene lugar esa actuación. Se dice que en un proceso existe inmediación cuando el órgano que ha de decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes, y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba. Al contrario, la mediación supone que el material probatorio ha sido aportado ante otro órgano mediador, sin existir contacto directo entre quien decide y las partes (101).

La inmediación está así muy directamente vinculada a la búsqueda de la verdad material, facilitando un conocimiento más directo y exacto de la situación fáctica debatida; de ahí su significado primordial respecto a la práctica de la prueba: se establece una relación directa e inmediata entre el órgano decisor y los elementos de los que debe extraer su convicción (102).

23. *La inmediación en el juicio laboral*

No tiene nada de extraño —dado el carácter unipersonal de la Magistratura de Trabajo, el carácter no preconstituído de muchas de sus pruebas y la importancia de la verdad material que se debate en el proceso— que nuestro proceso de trabajo sea fundamentalmente inmediato (103). En el principio de inmediación no sólo está sentado en la propia estructura del proceso, sino que inflexiblemente se establece: sólo el Magistrado que ha conocido del juicio oral puede dictar sentencia; la imposibilidad justificada de hacerlo impone la celebración de nuevo juicio ante otro Magistrado (104).

El juicio oral se desarrolla ante el Magistrado que ha de dictar sentencia: sólo ante él pueden formularse las alegaciones y practicarse los medios de prueba, con los que entra en contacto directo «inmediatamente», oyendo directamente a partes y defensores, peritos, asesores y testigos, examinando directamente los documentos y pudiendo así hacerse una perfecta composición de lugar sobre supuesto fáctico (105).

ferencia con la oralidad, por todos, ROSENBERG, *Tratado*, cit., I, pág. 395. Cabe un proceso oral sin inmediación y un proceso escrito con inmediación; cfr. LENT JAUERNIG, *Zivilprozessrecht*, 10.^a edic., pág. 76.

(101) Cfr. SEGNI y COSTA, *Procedimento civile*, en «Novissimo Digesto Italiano», tomo XIII, pág. 1028.

(102) Cfr. CHIOVENDA, *Sul rapporto...*, cit., pág. 208; BLOMEYER, op. cit., pág. 91.

(103) Cfr. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, *Principios fundamentales*, cit., págs. 123 y sigs.

(104) Artículo 90 LPL.

(105) La inobservancia de esta regla supone defecto sustancial que, aun no alegado

La importancia de la intermediación en el proceso de trabajo se explica además por el antecedente de la legislación de los Tribunales industriales fundados en la idea de Jurado. El «reparto de trabajo» entre los jurados que formulan un veredicto sobre los hechos (deducidos de las pruebas ante ellos directa e «inmediatamente» practicadas) y el juez que decida según esas pruebas, impone que la prueba sea por entero practicada ante el Jurado (106). Desaparecido éste se aplica igual principio, pero ya respecto al mismo órgano decisor.

Sin embargo, han existido quiebras a este principio en el proceso de trabajo; la más importante el anómalo y suprimido proceso especial en materia de seguros sociales (107).

La única excepción aún vigente que cabe citar es la del artículo 143, para reclamaciones inferiores a 1.500 pesetas. Para evitar desplazamientos gravosos a las partes, no proporcionados a la escasa cuantía del asunto, se permite en estos casos una cierta prórroga de jurisdicción, al estar facultado el Magistrado a «delegar» en favor del Juez municipal, comarcal o de paz, según el caso, la celebración del acto de juicio (no de la conciliación, que será ante el delegado sindical, quien además «deberá intervenir» en el juicio y «podrá hacer cuantas manifestaciones estime oportunas»), elevando luego el Juez lo actuado al Magistrado, que será el que dicte sentencia (108). Para decidir esta delegación, prescribe la Ley que el Magistrado habrá de tener en cuenta la distancia, medios de locomoción, prueba a practicar y demás circunstancias que concurren.

Se trata evidentemente de un supuesto excepcional y como tal regulado de modo restrictivo: no es que las reclamaciones dé tal mínima cuantía den

por las partes, puede ser apreciable de oficio por ser de orden público (SSTS 16 y 25-II y 7-VI-1955, ar. núms. 647, 685 y 1.987).

(106) Artículos 468 y sigs. del Código de trabajo. Vid. sobre la cuestión HINOJOSA, *El enjuiciamiento en el Derecho de trabajo*, cit., págs. 146 y sigs.; ALARCÓN, *Código de trabajo*, pág. 785, y págs. 960 y sigs. del t. II.

(107) El TRPL de 1958 distinguía dos fases en el proceso de seguros sociales y mutualismo laboral: una instructoria (arts. 129-132) una resolutoria, remitiéndose los autos después del juicio a la Magistratura Especial de Previsión Social en Madrid (arts. 132 y sigs.). El sistema conseguía una uniformidad de decisiones, pero aparte de poner en peligro la independencia judicial sacrificaba enteramente el principio de intermediación; de ello que sea elogiable su supresión. Vid., sobre el sistema anterior, BLANCO RODRÍGUEZ, *El procedimiento contencioso de la Seguridad Social*, BDS, 1959, I; MONTERO MONTERO, *El procedimiento especial para los seguros sociales y el mutualismo laboral*, BDS, 1959, II. Con carácter general, PÉREZ BOTIJA, *El régimen contencioso de los seguros sociales*, Madrid, 1944.

(108) Cfr. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, *Principios fundamentales*, pág. 125; JIMÉNEZ ASEÑO y MORENO, *Comentarios al procedimiento laboral español*, Barcelona, 1959, t. II, página 135.

lugar a juicios sin intermediación, sino que en tales casos puede quebrarse excepcionalmente esa regla general mediante una decisión singular del Magistrado que al delegar en el juez de la respectiva localidad, fuera de la sede de la Magistratura, sacrifica la intermediación en aras de otro interés o valor digno de tenerse en cuenta: la proporcionalidad de lo que se reclama y de las dificultades y gastos que puede suponer el desplazamiento a la sede de la Magistratura. Por cierto que para obviar en general esas dificultades y gastos no es infrecuente, en aquellas provincias que cuentan con poblaciones distintas de la capital de importancia laboral con un número considerable de asuntos, el desplazamiento periódico de la propia Magistratura para la celebración de los juicios en tales poblaciones distintas a la de su sede, pero dentro del territorio de su jurisdicción.

IV-3. PUBLICIDAD

24. *Publicidad de parte y publicidad general*

En sentido propio sólo cabe publicidad en un proceso oral en el que las actuaciones «de palabra» pueden ser presenciadas por terceros, incluso sin interés alguno en el asunto. El proceso escrito se adapta mal a esa publicidad, dado que se trataría de que los autos fueran accesibles al público, lo que sería difícilmente realizable; la publicidad en este caso tendría que ser mediata y limitada en general al resultado del proceso; por eso en el proceso escrito suele darse no el «secreto» propiamente dicho, sino meramente el carácter privado del procedimiento, abierto sólo a las partes, consecuencia según hemos dicho del derecho de audiencia y defensa jurídica (109).

25. *Carácter público del juicio*

En un sentido más amplio, y respecto al proceso oral, se habla de publicidad general o simplemente de publicidad cuando el debate oral es «público»; esto es, el público en general tiene a él acceso, puede presenciarlo «cualquiera que desee asistir y observe la conducta adecuada, tenga o no interés directo en la causa» (110). No es el momento de examinar con todo detalle el origen

(109) Publicidad de parte consagrada también en el proceso de trabajo en general en el artículo 24, y en materia de recursos en los artículos 154, 156 y 171 y sigs. Sobre el concepto de publicidad de parte, vid., por todos, BLOMEYER, op. cit., pág. 96.

(110) Así WYNESS MILLAR, *Los principios formativos*, cit., pág. 187.

y fundamento de este principio que restableció nuestra LEC, en contraste con el carácter intimista del proceso histórico (111). Se aplica al proceso español de trabajo, que siempre ha sido un proceso público (112), y ello no sólo por las abundantes razones que han justificado la introducción en general de este principio (113), sino también por razones adicionales tendentes a combatir la desconfianza que el obrerismo tenía frente a la jurisdicción ordinaria, que en la práctica no utilizaba, de ahí que inicialmente tuviera la publicidad del proceso de trabajo un sentido político específico que quizás hoy haya perdido importancia.

Al mismo tiempo las relaciones de trabajo son «relaciones en masa» donde no son infrecuentes procesos sobre asuntos «típicos», esto es, encontrables con frecuencia y cuyo desarrollo y resolución puede tener en la realidad efectos más allá del marco de las partes de la instancia, la publicidad permite también el acceso a esos terceros, que a través del juicio pueden conocer más adecuadamente los derechos que pudieren corresponderles. En todo caso la esencia de la publicidad afecta a los derechos de ciudadanía, de modo que cualquiera ni remotamente interesado en el asunto puede asistir al juicio y a sus diversas incidencias.

El carácter público del proceso de trabajo comprende fundamentalmente el acto del juicio (no así la conciliación) hasta su terminación; por su parte, también son públicas las decisiones judiciales (114). La publicidad del juicio está condicionada al recto comportamiento en los estrados, correspondiendo la policía de los mismos a la propia Magistratura (115). Caben excepciones al principio de publicidad en asuntos tocantes a la moral social, aplicándose al respecto las reglas generales del proceso común (116).

(111) Cfr. MANRESA, *Comentarios*, cit., t. II, págs. 9 y sigs.

(112) Cfr. artículo 465 del Código de trabajo («constituido el Tribunal en audiencia pública»).

(113) Cfr. ROSENBERG, *Tratado*, I, págs. 130 y sigs.; WYNESS MILLAR, *Los principios*, págs. 188 y sigs. El fundamento democrático del principio de publicidad, y en especial en materia laboral, en la que sirve como «aliciente espiritual» que serena a las partes y facilita la imparcialidad del juzgamiento, en RUSSOMANO, *Características esenciales*, cit. págs. 4-5.

(114) Artículo 89 LPL; cfr. artículo 364 LEC; vid., sobre la cuestión, GUASP, *Derecho procesal civil*, cit. pág. 561.

(115) Artículos 70 y 76 LPL.

(116) Cfr. artículo 314 LEC.

IV-4. CONCENTRACIÓN

26. Aspectos

El proceso español de trabajo acepta el principio de oralidad tanto para facilitar el conocimiento más exacto del asunto objeto del litigio como para permitir una mayor brevedad y simplicidad, acelerando, en lo posible, el curso del proceso, generalmente más lento en un proceso dominado por el principio de la escritura. Con idénticos fundamentos el proceso de trabajo tiene un desarrollo rápido y acelerado «concentrando» en una unidad de acto todos los actos fundamentales del proceso; el proceso de trabajo es un proceso concentrado.

El procedimiento del proceso común se configura en etapas sucesivas que se suceden en el tiempo, dominadas además por el principio de preclusión. La duración en el tiempo del proceso (influencia por demás del proceso romano-canónico) permite teóricamente la mejor fundamentación, no dejando cabo alguno suelto y aportando al proceso todo el material posible. Ello da lugar a un proceso formalista, largo y lento, en el que, además, la parte «mejor situada» puede utilizar todas las argumentaciones posibles para alargar artificialmente el procedimiento, en desventaja y perjuicio de la parte que desea la resolución del litigio. Por la especial naturaleza de los intereses que en él se debaten, el proceso de trabajo, influido además por su oralidad, requiere una concentración en el tiempo de los diversos actos, aun con el riesgo de no conseguir un debate completo y detenido del asunto y una aportación exhaustiva de todos los elementos necesarios y convenientes (lo que por otro lado tiende a evitar los especiales poderes concedidos al Magistrado), unido esto a una regulación de plazos procesales brevísimos, el proceso de trabajo consigue una rápida solución, incomparablemente más breve que la que se conseguiría de seguirse el proceso civil ordinario.

En sentido estricto, la concentración alude a una corrección del principio de preclusión mediante una cierta introducción del principio de unidad de acto: concentrando los diversos actos procesales, alegaciones, pruebas y conclusiones en una unidad de acto, en un debate oral (117). Pero la concentración tiene también un aspecto o significado temporal, de suprimir en lo posible el número de términos y acortar cuanto más el curso del procedimiento (118). De

(117) Cfr. ROSENBERG, *Tratado*, cit., I, págs. 27 y 354; BLOMEYER, loc. cit., pág. 102, quien afirma que la expresión en la doctrina alemana se debe a GOLDSCHMIDT, para contraponerla a la regla de eventualidad.

(118) Cfr. LENT JAUERNIG, loc. cit., pág. 30.

ahí que venga a afirmarse que la concentración sea el aspecto temporal de la inmediación (la llamada «inmediación temporal») y se la ponga en conexión con el acercamiento en el tiempo entre la práctica de la prueba y la decisión, ya que las ventajas perseguidas con la oralidad y la inmediación se pondrían en peligro de no existir tal vecindad en el tiempo (119). Con la concentración se consigue una especial *celeridad* del proceso.

En otro orden de cosas, la concentración en un único debate oral de todos los actos procesales de parte permite una simplificación de formas y una sencillez de las mismas que desde luego no significa informalismo pero que contrasta con las reglas análogas del proceso civil, o con las formalidades rituarías que en el propio proceso de trabajo se da en la vía impugnatoria ante los Tribunales superiores, como la exigencia de Letrado en este último caso y la libre postulación en el proceso ante la Magistratura demuestran (120). El proceso de trabajo está pensado para que pueda acudir a él un lego, la propia parte, a defenderse, y eso sólo sería conseguible con una simplificación del procedimiento que tiene numerosas manifestaciones en el proceso español (121), siendo por demás una constante en los procesos de trabajo, comparados (122).

27. *La concentración de los actos en el juicio*

Respecto a la concentración propiamente dicha, ha de afirmarse que el proceso español de trabajo es un proceso concentrado en los dos sentidos en los que la doctrina procesal habla de concentración: temporalmente, por la brevedad de plazos (123), y procesalmente, toda la aportación de las partes del ma-

(119) Cfr. CAPPELLETTI, *La testimonianza della parte nel sistema dell'oralità*, cit., I, páginas 127 y sigs.

(120) Vid. artículo 10 LPL. ALONSO OLEA, *Sobre la representación procesal en los juicios ante la Magistratura de Trabajo*, cit.; ALVAREZ DE MIRANDA, *Abogados, Procuradores y Representantes ante la Magistratura de Trabajo*, cit., pág. 7; FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, *Principios*, cit., págs. 92 y sigs.

(121) Cfr. HINOJOSA, *El enjuiciamiento*, cit. pág. 11; ARAGONESES, *Estructura y función del proceso laboral*, RDProc., 1961, núm. 1.

(122) Cfr., por todos, HUECK NIPPERDEY, *Lehrbuch der Arbeitsrechts*, 7.^a edic., I, página 942.

(123) Sólo cinco días para dictar sentencia (art. 89 LPL). La celeridad del juicio se consigue además mediante medidas indirectas, tales como la regulación restrictiva de la suspensión (art. 74), las consideraciones de las declinatorias como excepciones perentorias y la supresión de incidentes que paralícen el procedimiento.. Sobre la vinculación de concentración y rapidez, cfr. SENTIS MELENDO, *Celeridad en los juicios*, en «R. Arg. DP», 1952, págs. 91 y sigs.; FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, *Principios*, cit., pág. 126; RUSSOMANO, *Jurisdicción del trabajo*, cit., pág. 329, y *Características*, cit., pág. 8.

terial del proceso tiene lugar en el juicio oral (salvo el acto de iniciación de la demanda, por demás muy sucinta); el mecanismo procesal es sumamente simple, no se admiten cuestiones incidentales que lo paralicen, resolviéndose estas cuestiones en la propia sentencia, así como las posibles cuestiones prejudiciales (con la «acumulación eventual» consiguiente de estas cuestiones dentro del debate). El principio de preclusión no queda, sin embargo, plenamente eliminado en favor de la unidad de acto, dado, por un lado, la congruencia «consigo mismo» que se exige a las partes, y, por otro, a la división del juicio en tres claros momentos: demanda y contestación, prueba y conclusiones. Ciertamente tales momentos, y sobre todo dentro de cada uno de ellos, no son de la rigidez que tales divisiones procesales conocen en el proceso ordinario, pero tampoco puede decirse rija plenamente el principio de unidad de acto (123 bis), ya que las partes habrán de utilizar el momento procesal oportuno, por ejemplo, para formular excepciones, presentar pruebas o formular conclusiones. Sin embargo, la regulación flexible del trámite de conclusiones permitirá (siempre que no consista esto en variaciones sustanciales del pedido respectivo en la demanda) añadir alegaciones o, incluso en el interrogatorio *ad clarificandum* de las partes, aportar nuevos elementos probatorios.

La regla fundamental de la unidad de esto tiene tres excepciones fundamentales:

— La suspensión del juicio, «por el tiempo estrictamente necesario», para la práctica de pruebas que sean necesarias y que requieran el desplazamiento del Tribunal (124).

— La práctica *previa* de pruebas, ya sea antes de la iniciación del proceso (125) o, dentro del proceso, antes del «día señalado para el

(123 bis) Nuestra jurisprudencia, sin embargo, habla constantemente de que «la unidad de acto en el juicio laboral es característica esencial» (STS 18-II-1948, ar. núm. 256), aun cuando añadiendo que ello no permite «alterar el orden de sus períodos», en especial respecto a «que abierto el período de prueba, se haga la proposición, subsiguiente declaración de pertinencia y su práctica», consagrándose la unidad de acto en que «no pueden suspenderse los juicios, sino por los casos taxativamente establecidos en la Ley» (STS 21-IX-1954, ar. núm. 2.121). Cfr. SS. 5-I-1956, ar. núm. 308; 19-II-1958, ar. núm. 696, y 7-I-1959, ar. núm. 6. En suma, la unidad de acto se estima impone la unidad de aportación del material probatorio dentro del acto de juicio y en el momento procesal oportuno (cfr. STS 4-I-1960, ar. núm. 154). Sobre la cuestión, vid. MENÉNDEZ PIDAL, *La unidad de acto en los juicios celebrados ante las Magistraturas de Trabajo*, JS, núm. 129, página 7.

(124) Artículo 76, 5.º La interpretación restrictiva y lo discrecional de su concesión, entre otras, en las SS. 20-X-1942, ar. núm. 1.222, y 17-I-1953, ar. núm. 62.

(125) Artículo 47 LPL, en conexión con los artículos 497, 1.º, y 502 LEC.

juicio», cuando por alguna causa la prueba no pudiera practicarse en el (momento o lugar) del juicio (126). Precepto que permite por cierto la práctica previa de pruebas externas sin necesidad de suspender el acto del juicio.

— La práctica *posterior* de pruebas, a través del mejor proveer que por la definición tiene lugar «terminado el juicio» (127). También se utiliza esta vía para la práctica de pruebas externas sin necesidad de suspender el acto del juicio, de modo que en la práctica la suspensión es muy infrecuente.

La concentración de los actos procesales se refleja por demás en el acta del juicio, que contiene y sintetiza todos los materiales y elementos aportados al juicio.

IV-5. UNIDAD DE INSTANCIA

28. *Unidad y gradación de instancias*

El proceso español de trabajo acepta el único grado de instancia, diferenciándose con ello de otros procesos comparados, en los que se articula un doble grado (128). El proceso civil está dominado por una distribución jerárquica de competencia que da lugar a una gradación de instancias, de modo que el litigio es conocido sucesivamente por diversos órganos judiciales. La

(126) Artículo 80, 2.º, LPL.

(127) Cfr. artículo 87.

(128) Cfr., sobre la dualidad de instancia y su fundamento en el proceso de trabajo, RUSSOMANO, *Características*, cit., págs. 8-10, quien sostiene que debe admitirse la unidad de instancia sólo en las acciones de trámite sumario, de reducida importancia jurídica, económica y social; especialmente cuando tratan sólo de cuestiones fácticas «en todas las otras hipótesis, nos parece recomendable el sistema de instancia dupla: por ser compatible con la oralidad del procedimiento, en sus formas ordinarias; porque el derecho de defensa alcanza al límite de la posibilidad que faculta a la parte vencida discutir la sentencia del juez frente a otro juez de más alta jerarquía; sobre todo porque el hecho de que la meta de toda reglamentación procesal es la búsqueda de la verdad y la sentencia de primera instancia no es la verdad jurídicamente absoluta, hasta el momento en el cual sea sentencia ejecutoriada o firme mediante confirmación como sentencia superior como cosa juzgada». Añadiendo el razonamiento tradicional de permitir a la segunda instancia un reexamen más sereno del juicio «ad quo». A la vez indica que no debe contradecir la brevedad de la justicia laboral. En el Congreso de Lima no se llegó a una conclusión sobre el particular, respetándose «las peculiaridades locales» y sólo recomendando que el sistema de recursos no debería ser causa determinante para el retraso de la solución de la causa.

dualidad de instancia es la regla general de estos procesos, considerándose como excepcional precisamente los procesos (por demás verbales) en que la escasa cuantía excluía la apelación o segundo grado de instancia (129).

Aun cuando la noción del grado de instancia no se define pacíficamente por la doctrina procesal, puede decirse, en líneas generales, que lo que caracteriza a la segunda instancia es el nuevo reexamen y discusión completa del litigio, entrando el tribunal de segundo grado a conocer el fondo del asunto, comprobando así si la decisión del tribunal de la primera instancia está o no debidamente fundamentada; es una noción vinculada a la idea de la relación de subordinación y superioridad jerárquica de los tribunales: su distribución en categorías o grados a los que sucesivamente pueden acceder las partes (130).

La segunda instancia posibilita un conocimiento más completo del asunto y una solución más adecuada al intervenir en el asunto una dualidad de órganos. Pero a la vez la dualidad de instancia supone un considerable alargamiento del proceso, por lo que la unidad de instancia así entendida reposa también en el deseo de brevedad, evitando alargamientos, pero sobre todo es una consecuencia sustancial de la oralidad y la inmediación que dominan al proceso, y que reservan, según veremos seguidamente, la valoración de la prueba del órgano judicial que las ha conocido directamente.

Según Pla Rodríguez, la única instancia es una «consecuencia inevitable del método oral», pues toda la prueba se «produce en presencia directa de los jueces que están en condiciones de apreciar clara e inmediatamente cuál es la relación de las partes y cuáles son las particularidades anímicas o psicológicas de las personas que como protagonistas, testigos o peritos intervienen en el proceso». Según este autor, «si existiera una segunda instancia sería necesario concretar por escrito esa prueba, llegar entonces a la deformación del juicio oral con la constancia escrita de todos los elementos de prueba; «caricatura» del juicio oral, que pierde sus dos grandes ventajas: celeridad e inmediatez» (131). En efecto, si sustancialmente es posible y pensable un proceso oral con pluralidad de grados de instancia, sólo se resaltarán plenamente la oralidad si ello se hace respetándose la valoración fáctica del Tribunal de primer grado (132).

(129) Cfr. MANRESA, loc. cit., t. II, págs. 240 y sigs.

(130) ROSENBERG, *Tratado*, I, pág. 168.

(131) PLA RODRÍGUEZ, *Jurisdicción especial de trabajo*, RFDCS, Montevideo, 1955, página 346. Según ALARCÓN la oralidad es obstáculo insuperable para el examen y revisión de los hechos declarados probados por el tribunal «a quo» (*Código*, cit., II, página 789).

(132) Cfr. CAPPELLETTI, loc. cit., pág. 130.

29. *Unidad de instancia y recursos extraordinarios*

El proceso español de trabajo conoce de una única instancia completa en la Magistratura de Trabajo, no siendo susceptible de apelación oalzada con repetición de litigio ante un tribunal superior. Contra las sentencia de la Magistratura de Trabajo son sólo posibles recursos extraordinarios por motivos pasados, y que suponen no una reiteración de la instancia, sino un control de la decisión del Magistrado (133).

(133) El proceso español de trabajo, si bien originariamente conoció de impugnación, a partir de la reforma de 1912 (Ley de 22 de julio), que suprimió la segunda instancia, estableció el sistema de la unidad de instancia (cfr. HINOJOSA, *El enjuiciamiento*, cit., página 26). El «recurso de revisión» que permitía el artículo 482 ante la Audiencia Territorial se limitaba al examen del derecho aplicable en la sentencia y a dictar en su caso la procedente; según la doctrina, inconvencible el fallo del jurado, y a la vez para descongestionar la casación, se creó este recurso, que sustituye a la casación ante el Tribunal Supremo, y a la que se dió improcedentemente esta denominación; su naturaleza material es la del recurso de casación por infracción de ley, la de una «casación en el fondo», afirma ALARCÓN, cit., II, pág. 788. Tras la guerra civil, el artículo 14 de la Ley de 17-X-1940, habiendo desaparecido el sistema de jurado y hablando la misma de *apelación* ante el T. C. T. (art. 14), la doctrina se preguntó si con ello se alteraba el sistema de instancia única que reconoció el Decreto creador de Magistraturas de Trabajo (Decreto de 13-V-1938), y quedaba aceptado el sistema de doble instancia, lo cual se consideraba por más criticable (cfr. ARÁN HORTS, *Magistratura del Trabajo*, RdT, número 13; VÁZQUEZ DE SOLA, *Jurisprudencia social*, RdT, núm. 22); de ahí que debería entenderse que la palabra «apelación» no debería entenderse literalmente, sino que se trataba de un lapsus de los redactores, y el recurso tendría la naturaleza extraordinaria de la «revisión» del Código de trabajo, o sea como pequeña casación. Haciéndose eco de estas críticas, el Decreto de 11-VI-1941 utiliza la nueva expresión «recurso de suplicación», acallando así para la doctrina de la época las dudas sobre la unidad de instancia en el proceso de trabajo. Vid. sobre esta cuestión, ampliamente, FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, *Principios*, pág. 36; SEVILLA ANDRÉS, *La Magistratura de Trabajo*, RGLJ, 1941, página 573; CABRERA CLAVER, *Notas para el estudio del vigente Derecho procesal del trabajo*, RGLJ, 1942; MENÉNDEZ PIDAL, *Derecho procesal social*, cit., págs« 103 y sigs.; J. ASEÑO y MORENO, *Comentarios*, cit., II, pág. 149. En la doctrina posterior ha encontrado eco la expresión de VÁZQUEZ DE SOLA de pequeña casación, admitiéndose el carácter extraordinario y no de segunda instancia del recurso de suplicación (MENÉNDEZ PIDAL, loc. cit., pág. 360); BERNAL MARTÍN, *Nuevos aspectos del recurso de suplicación*, RDP, 1955; REBOLLAR, *El recurso de suplicación en la Ley de 22-XII-1949*, JS, número 35, pág. 5; LOZANO MONTERO, *Naturaleza jurídica del recurso de suplicación*, RT, 1950, pág. 476; BAYÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del trabajo*, 7.^a edic., II, páginas 892 y 907). La firme posición doctrinal explica que la expresión «revisar los hechos declarados probados a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas», del artículo 152, 2.º, haya sido interpretada en principio no como una apelación, sino como recurso extraordinario por motivos tasados que no puede prescindir de los hechos de-

Ello reposa fundamentalmente en el respeto del principio de esa igualdad «en fila» de la que habla Bötticher (134), y que impone un trato equitativo y similar a todos los ciudadanos, garantizándose ello por medio de la vía de protección jurídica consistente en la impugnación ante un Tribunal superior único. Con ello se consigue a su vez otro fundamental objeto: la unidad de interpretación jurídica. Esta es precisamente la función primordial de la «casación»: el mantener la unidad de trato y de doctrina, previniendo y evitando la diversidad de jurisprudencias; es una censura limitada del juicio del órgano inferior, no formando un «tercer grado», pues no se trata de sustituir un juicio por el propio, sino meramente de corregir los errores o defectos de aquél; tiene el Alto Tribunal, se ha dicho, la competencia más alta pero más limitada, «reina, pero no gobierna» (135).

En el proceso español de trabajo tales afirmaciones pueden ser aceptadas, pero con una serie de límites o correcciones:

— Por un lado, la existencia de pluralidad de Salas que en el Tribunal Supremo pueden conocer los asuntos laborales, dada la existencia de una competencia administrativa revisada a través del contencioso en las Salas respectivas de este Tribunal, junto a la competencia privativa de la jurisdicción de trabajo, materia propia de la Sala VI. La unidad de doctrina jurisprudencial no se consigue con ello plenamente, y no faltan ejemplos de interpretaciones diversas (136).

— La dualidad de órganos superiores, pues junto al Tribunal Su-

clarados probados por la Magistratura (STCT 27-I-1947), de obligado respeto para el juzgador (STCT 1-XII-1949) mientras no se hubiera solicitado en forma su revisión (STCT 19-XI-1959). De ahí que se afirme constantemente que «en la jurisdicción laboral no existe apelación y ni por analogía ni por extensión cabe asimilarla con el recurso de suplicación, dadas por sus fundamentales diferencias, que por su naturaleza, forma y fines las separan» (STCT 13-III-1957 y 5-VII-1957), siendo sólo posible la revisión parcial de hechos en los recursos de suplicación y casación, «ambos de naturaleza distinta del de apelación (STS 29-III-1963, ar. núm. 1.584). Se afirma, en consecuencia, con toda firmeza «la naturaleza extraordinaria del presente recurso; su actividad recae sobre la resolución de instancia combatida y no sobre el negocio sustancial objeto del proceso» (STCT 4-XII-1962); «la naturaleza del recurso de suplicación no es la propia de una segunda instancia» (STCT 15-II-1962).

(134) *La igualdad ante el juez*, cit., págs. 135 y sigs.

(135) Cfr. CORNU y FOYER, *Procedure civile*, París, 1958, pág. 191.

(136) Sobre esta dualidad de jurisdicciones, vid., por todos, ALONSO OLEA, *La materia contenciosa laboral*, 2.ª edic., Sevilla, 1967. Una reciente jurisprudencia de la Sala 4.ª del T. S. se muestra muy restrictiva sobre las competencias decisoras administrativas, ampliando en esta línea la jurisdicción de la Magistratura de Trabajo; cfr., por todas, S. 15-III-1968, ar. núm. 1.812, que se hace eco de la evolución jurisprudencial.

premo, que conoce de la auténtica casación, existe el Tribunal Central de Trabajo, que conoce de una pequeña casación, el recurso de suplicación sustitutivo de la casación para los asuntos de menor importancia o cuantía (por razón de la cuantía, de 10.000 a 200.000 pesetas), siendo firmes de por sí las sentencias de menos de 10.000 pesetas, salvo existencia de vicios fundamentales del procedimiento (137). Existe una sumisión doctrinal del Tribunal Central ante el Supremo, mediante el recurso de interés de Ley, con sólo valor doctrinal o «académico» y sin efecto para las partes, pues no se «casa» la decisión, sino la doctrina contenida en ella. Este especial recurso tiende a garantizar precisamente la mencionada unidad jurisprudencial puesta en peligro por la existencia de esa dualidad de jurisdicciones, pero no la evita por completo, y en la práctica cabe hablar de una cierta «doctrina del Tribunal Central de Trabajo» con caracteres y significado propio, pues también aquí el control del Tribunal Supremo es sobre los «errores» del Tribunal Central de Trabajo, siéndole posible a éste construir una esfera «no errónea» de doctrinas y conceptos (138).

— La quiebra de regla de que en la casación (o su hijuela la suplicación) sólo cabe el examen del juicio, y no el examen del fondo del asunto sustituyendo una decisión a la decisión casada. Esta quiebra en nuestra casación, y en especial en la laboral, de un doble modo: primeramente porque el Tribunal Supremo (o en su caso el Tribunal Central de Trabajo) si «casan» una sentencia (salvo por defectos graves del procedimiento) no sólo la anulan, sino que dictan una nueva sentencia en sustitución de la anterior, esto es, entran en el fondo del asunto. Desde el punto de vista psicológico, esto se debe a un deseo de simplificación; sin embargo, tiene un efecto trascendental, porque coloca ya al Tribunal ante el propio fondo del asunto y sobre él se

(137) Artículo 153 LPL, en redacción del Decreto de 11-X-1967, que admite también recursos de suplicación en reclamaciones que no alcancen esa cifra mínima cuando «la cuestión debatida afecte a todos o un gran número de los beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social».

(138) Se trata de un supuesto similar al «pourvoi dans l'intérêt de la loi» que al «procureur general», como guardián de la ley, concede el Derecho francés, y con mero resultado académico, al carecer de efecto entre las partes, habiéndose copiado curiosamente en las comisiones de Seguridad Social, meros jueces de hecho (cfr. CORNU y FOYER, *Procédure civile*, cit., pág. 335). Sobre la naturaleza de este recurso en nuestro ordenamiento, vid., por todos, DEL PESO CALVO, *El recurso en interés de Ley en la legislación laboral española*, RISS, 1965, págs. 11 y sigs.

enjuicia la solución dada por el órgano inferior, que, sin ser de por sí «incorrecta», puede ser casada o anulada porque el Tribunal superior sea, en tal caso, de «otra opinión» (139).

Más importante aún es el que se extienda el examen de los hechos al conocimiento del recurso extraordinario: el llamado error de hecho constituye una anomalía conceptual de la casación española (140), anomalía quizás explicable en un proceso eminentemente escrito, pero que se agrava y acentúa respecto a un proceso eminentemente oral como el proceso de trabajo; en la medida en el que, aun sin admisión de nuevas pruebas, se admite una discusión sobre los hechos, la casación deja en buena parte de serlo, para devenir en parte un nuevo grado de instancia. Aun cuando la revisión de los hechos es muy limitada en estos recursos, debe reconocerse un cierto matiz de reiteración de la instancia a los recursos extraordinarios en nuestro proceso de trabajo (141).

(139) Tal sucede en especial en los casos de despido, dado lo vacilante de la doctrina legal sentada por la jurisprudencia sobre la calificación como causa suficiente o no para declarar la procedencia del despido en determinados casos; al no existir criterios firmes al respecto, la solución de la casación o suplicación, en su caso, responderá a la opinión que en tal caso mantenga el Tribunal superior; hipotéticamente, una misma solución podrá considerarla correcta o incorrecta en tanto que sea de «otra» opinión que la del Magistrado de instancia. En tal sentido cabría aludir a las reflexiones de la doctrina procesal francesa del fin meramente «rescidente» de la casación, evitándose que la Corte de casación entre en el fondo del asunto, de modo que sustituya la decisión de instancia por el juicio de la Corte, con lo que además se consigue así librarla del error. Cfr. CORNU y FOYER, *Procedure civile*, cit., pág. 191. Nuestra doctrina, cara a nuestra positividad, sostiene que el limitarse la casación al quebrantamiento o ruptura del fallo impugnado sin incluir su sustitución no es requisito sustancial de la auténtica casación; así GUASP, *Derecho procesal civil*, cit., pág. 1487.

(140) Cfr. GUASP, *Derecho procesal civil*, cit., pág. 1425.

(141) A ello se une, además, el difícil deslinde del error de hecho y de derecho. Vid. sobre la cuestión MUR BELLIDO, *El error de hecho como motivo del recurso de casación laboral*, RGD, 1952, pág. 93; J. ASENJO y MORENO, *Comentarios*, cit., II, página 208. Según ALONSO OLEA, en la casación social se ha abierto, prácticamente, la puerta de las impugnaciones basadas en errores de carácter fáctico, «y de par en par, de forma que gran parte de las cuestiones objeto de los recursos y de las sentencias versan sobre meras cuestiones de hecho. Precisamente por esto, dicho sea de paso, es especialmente aguda en la casación social la confusión reinante entre cuestiones de hecho y de derecho» (*Instituciones de Seguridad Social*, 2.ª edic., Madrid, 1967, pág. 227, n. 27). Cfr. *Hecho y derecho en la calificación de las incapacidades*, RT, 1960.

IV-6. LIBRE VALORACIÓN DE LA PRUEBA

30. *Oralidad y valoración de la prueba*

No es necesario insistir en la idea de que oralidad e inmediación crean un orden procesal que permite efectivamente la libre valoración de la prueba, en especial la testimonial en sentido lato (142). No debe olvidarse que el «valor» de la prueba [su capacidad para influir en la convicción del Magistrado (143)] depende en buena parte de la configuración del proceso mismo; el proceso escrito es más adecuado para un sistema de valoración legal de la prueba en el que, con cierta desconfianza hacia el juzgador, se establecen legalmente los criterios de la convicción a extraer de los medios probatorios; esta fijación legal es poco apropiada en un proceso oral e inmediato, en el que la prueba no puede quedar reflejada con minuciosidad y en que el órgano tiene contacto directo con los medios de prueba. Por eso el proceso oral es el más adecuado para aceptar el llamado «principio de la racionalidad de la prueba», en la expresión de Couture (144), o una amplia libertad en esa valoración, de modo que «el Tribunal puede valorar libremente la prueba y decidir al respecto, de acuerdo a su conciencia» (145), valoración subjetiva «racional» no arbitraria, al menos en los sistemas como el español, que acepta la idea de que el juez valora las pruebas testifical y pericial siguiendo las «reglas de la sana crítica» (146).

(142) Cfr. CAPPELLETTI, *La testimonianza*, cit., I, págs. 163 y sigs.

(143) ROSENBERG, *Tratado*, cit., I, pág. 203.

(144) Cfr. COUTURE, *Estudios*, cit., pág. 318.

(145) Así WYNESS MILLAR, *Principios*, cit., pág. 121. Según ROSENBERG, la apreciación libre de la prueba enseña al juez a obtener libremente la convicción de la verdad o falsedad de las afirmaciones sostenidas y discutidas en el proceso. del conjunto de los debates, a base de su conocimiento de la vida y de los hombres. apreciación que no permanece, sin embargo, libre de la distribución de la carga probatoria (*La carga de la prueba*, cit., págs. 56-61).

(146) Para COUTURE la racionalidad de la prueba se sitúa en una posición intermedia entre la prueba legal y la libre convicción (loc. cit.), pues «la libertad de apreciación no es un mero arbitrio, sino un margen mayor de amplitud que se halla generalmente gobernado por ciertas normas lógicas y empíricas, que deben exponerse en los fundamentos de la sentencia». Con lo que, apostilla VIDAURRETA, se limita una hipotética libre convicción, consistente en un «convencimiento libre formado por el conocimiento intuitivo del órgano, su saber privado, las pruebas no existentes en autos, etc.» (*El mejor proveer y su jurisprudencia*, cit., pág. 160). En general en Europa cuando se habla de libre convicción no se alude a tanto, sino más bien a la inexistencia de prueba legal y

31. *El carácter limitado de la valoración «racional»*

La tradición de prueba racional de nuestro proceso civil y el carácter oral e inmediato del proceso permite, en principio, en el proceso de trabajo, un amplio juego de libertad en la valoración de la prueba. Por ello habla la jurisprudencia de «facultad soberana» del Tribunal de instancia para valorar la prueba, en cuya valoración no pueden sustituirse las partes, ni tampoco, en principio, el propio Tribunal superior que no ha conocido inmediatamente los medios de prueba en que ha encontrado su convicción el Magistrado (147).

La libre y «soberana» valoración de la prueba lo es tal en cuanto que la valoración de la prueba realizada por el Tribunal de instancia es «incommovible» y vincula sin límites al Tribunal de revisión; se acerca progresivamente a la prueba legal la posibilidad de control de esa valoración, y el marcar (esto es, normativizar) jurisprudencialmente los criterios «racionales» de valoración. El proceso español de trabajo permite una, aunque limitada, revisión de la valoración fáctica a través de la figura del error de hecho, más extenso que en el proceso civil a incluir la apreciación de la prueba pericial; a esto se une la interpretación extensiva del contrapuesto error de derecho. Tiene, pues, lugar un control de la valoración fáctica, control en el que cabe destacar una cierta primacía de la prueba escrita, en abierta contraposición y poco consecuente con los principios propios del proceso oral, al aplicarse los principios propios del proceso escrito, dominado, como es sabido, por la desconfianza por la prueba no preconstituída. El significado de la oralidad se diluye así considerablemente (148).

al margen de discrecionalidad concedido al Magistrado en la apreciación de las pruebas. Sobre la cuestión, ampliamente, H. A. BAÑOS, *La apreciación de la prueba en el proceso laboral*, Buenos Aires, 1954, pág. 115.

(147) Cfr. SSTS 14-XII-1959 (ar. 4.778); 5, 7 y 16-VI-61 (ar. 2.553, 2.556, 2.572); 5-IV, 7-V y 14-VI-1962 (ar. 1.731, 1.766, 2.547); 4-XII-1964 (ar. 5.602) y 6-IV-1965 (ar. 2.147). Las decisiones del TCT son aún más radicales en su defensa de las declaraciones de la apreciación de los hechos como «facultad soberana» del Magistrado de instancia (así S. 1-III-1951); «facultad privativa del juzgador de instancia» (S. 2-XI-1965); «la valoración conjunta de la prueba practicada en el juicio es facultad que compete al Magistrado de instancia» (S. 28-V-1965).

(148) La «hipovaluación» de la prueba oral es consecuencia directa del proceso escrito, «sin oralidad, sin intermediación, sin concentración, sin cross-examination»; resulta ingenuo el construir una fórmula probatoria con base exclusiva en lo testifical, según MUÑOZ SABATÉ (*Técnica probatoria*, Barcelona, 1967, pág. 272), quien añade que una laudable excepción es nuestro proceso laboral (ibíd., n. 11). Cfr., sobre la cuestión en general, ALCALÁ ZAMORA, *Uniformación de la prueba en el proceso civil de los países hispanoamericanos*, en «B. Ins. D. Com.», México, 1963, págs. 104 y sigs.

En efecto, cuando nuestra jurisprudencia afirma que el Magistrado no puede rebasar el límite de lo normalmente razonable —sobre cuya extralimitación, cuando el error es «evidente», actúa la casación (o la suplicación)—, está implícitamente afirmando que esa razonabilidad no es la derivada de la convicción racional del Magistrado, sino la del Tribunal superior; el juicio valorativo de aquél tiene que «evidenciarse» como consecuencia lógica del material fáctico, cognoscible por el segundo. Es decir, el Magistrado no sólo debe adquirir una convicción lógica del material de la causa, sino además una convicción demostrable en ese material «protocolizado». En tanto que se hayan aportado prueba pericial y documental no cabe hablar más de libre valoración, sino de una valoración controlable, siguiendo las normas de la racionalidad, aplicando unos principios de sana crítica, que la propia doctrina jurisprudencial tiende a reglar (149). Ello permite revisar la decisión fáctica del Magistrado

(149) En este sentido se da la paradoja de que las facultades del Magistrado, al tener acceso a la casación el juicio sobre la pericia, son menores que las del Tribunal de instancia en lo civil. Tal lo reconoce abiertamente nuestro T. S.: «Repudiado en la historia del Derecho el constante esfuerzo de conquista definitiva del Pretorio de la pericia, las normas clásicas relegaban a los Tribunales de instancia la facultad discrecional más absoluta (soberana) en orden a la apreciación de este importante elemento de juicio, con fórmulas genéricas más o menos exhortativas o admonitivas, sin llegar a la imperatividad, a estilo del artículo 632 LEC, sin acceso a la casación el juicio de valor sobre la pericia, bien constatada en forma documental extraproceso, en la de testigo-perito, o evacuada en la forma prevenida en el juicio ordinario, pero el cambio de sistema en el proceso laboral *impone a la Magistratura una limitación en el juicio valorativo*, sintetizado ordinariamente en los hechos probados, pues, de otra suerte, se frustraría la finalidad práctica a que tiende el texto legal que autoriza la revisión en casación, o se incidiría en una contradicción de términos, en rigor de los conceptos, ya que la esfera de lo discrecional absoluto —plena soberanía en la facultad enjuiciadora de la prueba— sólo lo es tal en cuanto sea irreversible, por lo que, si bien la fuerza misma de los hechos y la naturaleza de la prueba obligan a dejar un amplio margen discrecional al juzgador de primer grado, en la formación de su convicción en base a esta clase de probanzas, *no puede rebasar el límite de lo normalmente razonable*, sobre cuya extralimitación y cuando el error sea evidente, en la expresión legal, actúa la casación sin desconocer su extraordinaria naturaleza, sin confundirse con una instancia más, *verificando la vulneración o no de la regla de la racionalidad en la estimación de la prueba*, mediante el contraste de las pericias que se contradigan, y con los elementos que concurren en su formación y en su crítica, al objeto de evidenciar o no si en el juicio valorativo *se rebasa el límite de lo razonable*, en cada caso concreto, según reiteradísima doctrina uniforme de la Sala» (S. 30-X-1964, ar. 4.648). La «normativización» de los criterios de valoración de la prueba (acercándose al sistema de prueba legal) es implícita en las decisiones que constantemente aluden a las «reglas de sana crítica» (cfr., por ejemplo, S. 5-IV-1956). Sobre el significado de las citadas «reglas» vid. BAÑOS, *La apreciación de la prueba en el proceso laboral*, cit., págs. 16 y sigs. Según GIULIANI, «breve es el paso entre un sistema racional y un sistema legal de valoración de la prueba» (*Il concetto*

de instancia y mantenerla en tanto coincida con la propia situación que se haga el Tribunal superior, es decir, la sustitución de la valoración del Magistrado por la del órgano que la controla. La interpretación extensiva del examen documental y pericial del Tribunal Supremo y, sobre todo, la tendencia de la Suplicación a extender su control fáctico, reducen considerablemente esa libre facultad soberana y acercan de hecho el carácter extraordinario y doctrinal de los recursos a una segunda pero limitada instancia (150) (151).

di prova, Milano, 1961, pág. 244). En otros sistemas se habla de la lógica del juicio sobre los hechos, lo que no deja de criticarse al estimarse que la función sobre los hechos no es una tarea lógica, sino «histórica», de reconstrucción de la verdad. Cfr., por todos, CALOGERO, *La logica del giudice e il suo controllo in casazione*, Padova, 1937, páginas 111 y sigs. Entre nosotros se habla con escepticismo del «mito de la verdad judicial» (MUÑOZ SABATÉ, *Técnica probatoria*, cit., págs. 55 y sigs.).

(150) En la Comunicación presentada al II Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo por M. J. GONZÁLEZ, J. ANGULO GARAVITO y YEZID TRIANA (*Bases de estudio propuestas por la delegación colombiana*) se afirmaba que era indispensable que en el proceso de trabajo se incorporen los adelantos técnicos que permitan «la autenticidad de la representación de la verdad real», considerándose perjudicial doctrinal y prácticamente el sometimiento a las normas procedimentales civiles en cuanto a medios probatorios y ritualidad de su producción. «Sin autonomía del procedimiento laboral no se podrá llegar a la efectividad de los derechos y garantías consagrados en los estatutos sustantivos.» De ahí que el juez no deba sujetarse a la tarifa de pruebas, sino que «podrá formar libremente su convencimiento inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba», sin que ello suponga dotar de arbitrariedad al juez, ni desconocer las solemnidades de realización del medio probatorio; ahora bien, las formas que se establezcan deben llevar «a la verdad real sin cortapisas y sin privar a las partes del derecho de defensa» (págs. 3 y 4). De ahí la conclusión que proponen: «Exclusión de la tarifa legal de pruebas en la apreciación de las que se produzcan en los juicios de trabajo y admisión de todos los posibles medios probatorios conforme a la técnica moderna. El juez formará libremente su convencimiento...»

(151) Habría que añadir además que «el gran principio de la gratuidad de la justicia» se ha conseguido en buena parte en el proceso de trabajo, no siendo aquí la asistencia judicial un «lujo costoso», pues el artículo 12 LPL declara la gratuidad de la administración de la justicia hasta la ejecución de sentencia. Cfr. Conclusión segunda al tema I del citado II Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

V

LA FUNCION DEL PROCESO DE TRABAJO

32. *El proceso de trabajo como instrumento del Derecho del trabajo*

El examen, necesariamente breve, de los rasgos estructurales del proceso español de trabajo muestra que (pese a los defectos intrínsecos a corregir de que adolece, explicables en parte por su origen algo lejano) constituye un instrumento procesal fundamental para la realización efectiva de los derechos laborales. Una disciplina íntegra del derecho del trabajo requiere no sólo la especialidad de su disciplina en el campo sustancial, sino también en el campo procesal; esta es una afirmación positivamente indiscutible entre nosotros, pues figura como jurisdicción especializada en los textos fundamentales (art. 31 LOE).

Para algunos, la raíz de esa especialidad es esporádica o accidental, derivada de los defectos actuales (lentitud, complicación y carestía) del proceso civil; así, de corregirse tales defectos, la especialidad de la jurisdicción de trabajo no tendría razón de ser. A lo largo de las páginas anteriores hemos intentado demostrar que la esencia propia de la jurisdicción de trabajo y del proceso que aquélla conoce radica en el propio carácter de las pretensiones que en el mismo se deducen y que ante aquélla se plantean. Con ello no aludimos a la especialidad, más académica que real (por su falta de trascendencia práctica), de la posible resolución judicial de los conflictos colectivos de trabajo, sino más bien a que los derechos que se deducen dentro del proceso ordinario de trabajo son derechos cuya realización y cumplimiento no es indiferente para el ordenamiento. En efecto, la llamada «socialidad» que se predica por el Estado supone el aceptar el principio de la igualdad sustancial, y con ello el establecimiento de una especial tutela que intenta reducir la supremacía económica de una de las partes de la relación de trabajo. Lo cual impone al Estado el intervenir positivamente para la realización de esos fines sociales que proclama, intervención ya sea *normativa*, mediante el establecimiento de una legislación inmediata de trabajo, ya *instrumental*, sea permitiendo la autotutela de los propios interesados (mediante el reconocimiento de la autonomía colectiva y sus medios específicos de realización), sea creando instrumentos propios a través de los cuales aquellas normas, y los frutos de esa autonomía colectiva, obtengan cumplida realización y cumplimiento. Según esto, los fines sociales del Estado no se realizan sólo a través de una ley «social», siendo necesario que se acompañe, entre otras cosas, de otros poderes estatales; en contrato, de una Administración de Trabajo que controle efec-

tivamente el cumplimiento de las disposiciones laborales, y una Jurisdicción que tutele, en concreto, el ejercicio de los derechos surgidos de la relación de trabajo. La función del proceso de trabajo se separa así ideológicamente de la función genérica de la justicia ordinaria para inordinarse en criterios y principios que responden a un planteamiento evidentemente socializado. «La justicia llamada social —afirma Aragonese— requiere estructuras autocompositivas y heterocompositivas que le son propias» (152).

33. *Especialización orgánica*

Esta especialidad es primeramente «orgánica»: el enjuiciamiento de los litigios laborales no sólo requiere una formación técnico-jurídica especializada, sino unos criterios de enjuiciar e interpretar el derecho sustancialmente diversos de los que utiliza el juez civil, cuyos criterios dogmáticos y cuya propia posición en el proceso lo invalidan para una solución adecuada de los conflictos de trabajo. Si no se acepta entre nosotros una jurisdicción laboral con órganos de composición paritaria, deben mantenerse al menos unos órganos con una especialización profesional, de por vida, al servicio de la justicia del trabajo. Cuestión distinta es si esos órganos deben conectarse o no, integrarse administrativamente, dentro de la unidad del orden judicial. La experiencia de los tribunales de lo contencioso-administrativo ha demostrado esa posibilidad de jueces especialistas dentro del ámbito general de la justicia. Ello puede aplicarse a una jurisdicción hoy «extravagante», como es la del trabajo: redundaría ello, además, en beneficio de la independencia de los órganos. Pero todo ello condicionado a no sacrificar esa necesaria especialización y diversificación orgánica que se mantiene.

34. *Especialidad funcional: la búsqueda de la verdad material como objetivo central*

Pero la especialización de la jurisdicción del trabajo afecta también de modo fundamental a la propia «estructura» del proceso de trabajo. Verdad real e igualdad sustancial son dos criterios fundamentales que deben predi-

(152) *Estructura y función del proceso de trabajo*, cit. Según RUSSOMANO, el resultado del proceso laboral interesa en primer término a la sociedad, teniendo la litis la finalidad de sancionar a quien ha querido quebrantar una norma en cuya observancia media un interés de carácter general (*Jurisdicción del trabajo*, cit., págs. 319-320). Sin llegar a esta posición algo extrema, nuestra jurisprudencia insiste continuamente en afirmar el carácter o sentido tutelar o tuitivo de la justicia laboral. Cfr. SSTS 10-V-1935 (ar. 994), 26-XI-1954 (ar. 2.795), 10-XI-1955 (ar. 2.916), 17-II-1959 (ar. 272), etc.

carse de un proceso socializado. Frente a él el proceso liberal, bajo la cautela de la neutralidad del juez, predica un proceso en que se consigue, con la igualdad formal y «de armas» en el proceso, una verdad formal no necesariamente coincidente con la real. La plena disponibilidad por las partes sobre el objeto del proceso, la vinculación del Magistrado a las pruebas aportadas por las partes e incluso la valoración legal de las pruebas, en un proceso dominado totalmente por el riguroso respeto al principio de contradicción, son las manifestaciones fundamentales de ese proceso liberal. A ello se une además, en los países de tradición romano-canónica, el carácter escriturístico largo y complicado del proceso. El proceso español de trabajo ha reaccionado a esos defectos sustanciales de modo que, sin llegar a una auténtica socialización del proceso, se ha venido apartando en muchos aspectos de los principios tradicionales del proceso común.

En lo referente a la búsqueda de la verdad real de los progresos conseguidos por el proceso de trabajo se evidencian: El principio acusatorio se acepta en sus líneas generales; ahora bien, en contraposición con él, se dota al juez de amplísimos poderes en la dirección de la prueba, que permiten en el interrogatorio una cierta función probatoria inquisitiva del juez. Oralidad y dirección judicial (no sólo formal, sino incluso material) del proceso son los dos instrumentos fundamentales a través de los cuales se intenta conseguir y garantizar la obtención de la verdad real por el Magistrado. El mejor criterio para valorar nuestro proceso de trabajo es el de examinar, en la realidad, si esa verdad real efectivamente se logra en la mayor parte de los casos, por medio del proceso.

Esa dirección judicial y ese proceso oral, inmediato, concentrado, consigue también una simplificación y una rapidez en el proceso, que tiene muy en cuenta la normal urgencia de una solución acelerada de las cuestiones laborales. Ello se logra también mediante el único grado de instancia, que es, con mucho, uno de los rasgos definitorios más expresivos del proceso de trabajo. Ahora bien, la función de la unidad de instancia no debe vincularse sólo a la celeridad, sino también, y sobre todo, a la reconstrucción de los hechos en la instancia: la búsqueda de la verdad material sólo puede conseguirse mediante la eliminación de la arcaizante valoración legal de pruebas y el establecimiento de un amplio margen discrecional en el juez de instancia, discrecionalidad, por su propia definición, incontrolable.

35. *La tutela del orden jurídico laboral en el proceso; los peligros de una reforma*

En la estructura del proceso de trabajo se refleja claramente su función de tutela estatal de los derechos laborales, en especial de los derechos del trabajador, al que corresponde normalmente, en la realidad, la posición de demandante. La búsqueda de la verdad objetiva, en contraposición a lo ficticio y aparente de la verdad formal, se torna en objetivo propio de este proceso; constituyendo su no consecución una frustración no sólo del aparato coercitivo jurisdiccional, sino también una frustración del propio orden jurídico del trabajo. Cuya realización interesa ciertamente no sólo a las partes de la relación, sino que afecta también, por un lado, a las exigencias sociales del interés público, y, por otro lado, a los intereses colectivos de categoría, ya que la propia colectividad de trabajadores (o, en su caso, de empleadores) está directamente interesada en la realización de las disposiciones laborales.

La función judicial deja en cierto sentido de ser estrictamente neutral para, sin perder en ningún momento su imparcialidad, tener en cuenta las exigencias sociales del cumplimiento de las normas laborales, en la medida que éstas están sustraídas a la disponibilidad de los particulares. El reforzamiento de los poderes del Magistrado en la dirección material del proceso, permitiéndole conocer con exactitud los presupuestos fácticos del objeto pretendido en aquél, debe permitir, a su vez, un amplio margen de apreciación de la prueba, lo cual necesita consiguientemente la unidad de grado de instancia. El peligro de arbitrariedad del Magistrado podrá ser corregido por la vía de la responsabilidad civil (art. 192 LPL).

Mayores peligros traería consigo la instauración de un segundo grado de instancia, tal y como parece pretenderse en recientes anteproyectos (153). Esta

(153) En concreto aludo al anteproyecto de Ley orgánica de la Justicia (Ministerio de Justicia, Secretaría General Técnica, Cuaderno informativo, núm. 6, julio 1968) y en especial a la base 24.5, 1.º, que prevé como competencia de unas posibles Salas de lo laboral en las Audiencias Territoriales, el conocimiento «de la segunda instancia de los procesos atribuidos a las Magistraturas de Trabajo» (una posibilidad alternativa, recogida en nota a pie de página, también prevé la «variante» de atribuir al Tribunal Central de Trabajo su competencia actual, sin creación de las Salas de lo laboral en las Audiencias Territoriales). En su redacción básica el anteproyecto, al socaire de una deseable unificación de la Justicia (lo cual no puede tener otro sentido que su autogobierno, que no se admite en absoluto) y de una consiguiente integración de la Justicia de trabajo en el seno de las otras jurisdicciones, somete a aquélla a profundas y muy discutibles modificaciones, por razones de mera armonía organizativa, que hacen perder o poner en peligro la propia esencia y fundamentos de nuestra actual jurisdicción de trabajo. Por

tentativa es sorprendente, aún más cuando se acompaña con una profunda reforma orgánica, sustituyendo la competencia del actual Tribunal Central de Trabajo por la de Salas especializadas en las Audiencias Territoriales. A esta pretendida reforma cabe hacer, en el breve límite de estas páginas, dos críticas fundamentales:

— En cuanto a la naturaleza del propio recurso, si se trata de una auténtica segunda instancia se contradice con lo que, en general, ha sido tradición en nuestro proceso de trabajo, y significaría no sólo contradecir la sumariidad de éste, sino que iría en contra de su sustancia actual, de proceso tendente a conseguir la verdad material mediante el establecimiento de unas condiciones que permitan al órgano decisor fundamentar su libre convicción. Quiérase o no, el proceso ha de ser instrumento y estar al servicio del derecho material; no han de ser criterios doctrinales o de pura armonía organizativa los que decidan sobre la estructuración de los tribunales, sino meros criterios de funcionalidad; estas razones son las que postulan para el proceso de trabajo la no existencia de una apelación en sentido propio, como reiteración de la instancia.

— Pero aun si se admitiera el carácter extraordinario del recurso y se regulara en sus líneas básicas de modo semejante a la actual suplicación, plantea muchas dudas la reforma orgánica que se postula. Sin ser perfecto, el Tribunal Central de Trabajo ha llevado a cabo una importante labor doctrinal y de uniformidad de interpretación que en el marco del recurso, en interés de la Ley, no podría conseguirse. Además, muchos de los problemas laborales tienen una repercusión social e incluso política que aconseja un alejamiento del órgano revisor y la propia realidad en que el litigio se haya fraguado. Un importante retroceso en la evolución de nuestro proceso de trabajo habría de seguirse de esta pretendida reforma.

esto mismo la reforma que caminara en tal sentido sería verdaderamente desdichada. Existe una «base alternativa» del Ministerio de Trabajo que pretende dejar las cosas «como están». También se trata de una posición extrema, aunque preferible desde luego, a mi juicio, a la disparatada de la redacción básica del anteproyecto. Quizá la posición más lógica sería que no se hiciera ninguna modificación sustancial en la estructura actual de nuestra justicia de trabajo, ni en cuanto a la especialización de sus órganos (Magistraturas de Trabajo, Tribunal Central de Trabajo, Sala 6.^a del Tribunal Supremo) ni en la composición básica de los mismos. Carece por supuesto de sentido crear otro Tribunal Central (como pretende la base 14) para suprimir el existente, y mucho más si este defectuoso enfoque se agrava aún con la creación de Salas especializadas en las Audiencias Territoriales (sobre la crítica en cuanto a éstas ver más adelante en el texto).

36. *Por una reforma progresiva del proceso de trabajo*

Con ello no se está cerrando la vía a modificaciones y reformas en la estructura actual de nuestro proceso de trabajo, sino que sólo se ponen de relieve los inconvenientes de un planteamiento global de la reforma del proceso que desconozca las peculiaridades propias de la jurisdicción especializada. El peligro mayor consistirá en que la pretendida reforma se quede a mitad de camino entre la realidad presente y el objetivo pretendido y con ello los procesos especiales puedan perder de raíz muchas de sus notas sustanciales.

Como la experiencia austríaca ha demostrado cumplidamente, una auténtica y fundamental reforma del proceso civil muy progresiva no suprime la necesidad de órganos especiales y procedimientos simplificados y sumarios para la materia laboral. Ello no debe olvidarse entre nosotros, pues nuestro proceso de trabajo está en buena parte adaptado (y debe adaptarse cada vez más) en su estructura y conformación a las exigencias y características del orden jurídico del trabajo, del que es instrumento y a «cuyo servicio» está. El carácter limitadamente disponible de los derechos del trabajador da lugar a que el proceso de trabajo se dé con frecuencia respecto a derechos o situaciones indisponibles: si el proceso es una forma de intervención del Estado en las relaciones sociales, una forma de relación entre el individuo y el Estado, debe ser «sensible» al carácter disponible o indisponible de los derechos que se postulan en él; teniendo en cuenta de si se trata de una situación jurídica a la que el ordenamiento atribuya mera relevancia privada (proceso dispositivo) o «una relevancia que trasciende al individuo y afecta a la colectividad misma o al Estado, y en tal caso, como falta en el plano sustancial el poder absoluto de disponer, serán inadecuados los esquemas del proceso puramente dispositivo» (154).

En el fondo de la regulación de todo proceso hay un trasfondo ideológico; no son reglas técnicas neutras las procesales, sino que responden a un planteamiento de fines y de valores, siendo una elección ideológica y política la fijación de los poderes del juez y de las partes en el proceso. Responde a la orientación de la sociedad en la que opera decidir si debe sacrificarse a otros valores la verdad objetiva, o si la justicia social debe considerarse como valor por el que vale la pena sacrificar la libertad, entendida en el sentido tradicio-

(154) Cfr. CAPPELLETTI, *Il problema processuale del diritto agrario*, en «Studi Segni», I, Milano, 1967, pág. 433.

nal (155). Pues bien, en este punto los contrastes entre el proceso civil y el proceso de trabajo tienen necesariamente que manifestarse: por muy progresiva que sea una reforma del proceso civil, tiene que reposar en última instancia —de admitirse plenamente un sistema de propiedad privada— en la disponibilidad de los derechos privados, con un amplio marco de neutralidad del juez y permitiendo a las partes una amplia libertad en la defensa de sus propios intereses privados; neutralidad y libertad que más que garantía de justicia es «confirmación de privilegios sociales», pero ello entra dentro de la propia lógica del sistema (156).

Al contrario, el Derecho procesal del trabajo se inserta en la línea de lo que la doctrina de habla hispana ha llamado Derecho procesal social (157); es decir, el proceso de trabajo ha de ser un proceso «socializado», lo cual supone necesariamente un proceso que como valor primordial (paralelamente, por ejemplo, al proceso penal) tenga la búsqueda de la verdad objetiva y como igualdad admita la igualdad sustancial, sacrificando así a veces la igualdad formal o la libertad tradicional de iniciativa de las partes. Esta socialización no debe, sin embargo, llevarse a extremos tales que se destruya el personalismo que está en la esencia propia del Derecho del trabajo; se trata de «asegurar la justicia sin destruir la libertad». De ahí el carácter «intermedio y peculiar» del proceso de trabajo, que responde a la peculiar compenetración, fusión y el equilibrio de lo privado y lo público, lo disponible y lo indisponible, lo individual y lo social que es propio del Derecho del trabajo (158).

En particular entre nosotros, una reforma del proceso de trabajo ha de buscar una vía intermedia entre los extremos actuales del proceso ordinario

(155) Cfr. DENTI, *L'evoluzione del diritto delle prove*, en «Studi Segni», cit., II, página 64; CAPPELLETTI, *Ideologie nel diritto processuale*, en «Riv. trim. dir. proc. civ.», 1962, págs. 200 y sigs.; RASSELLI, *Giustizia e socialità*, en «Studi Redenti», cit., II, página 278.

(156) Se justificaba el abandono de la neutralidad del juez «con la necesidad de operar para que la igualdad de las partes en el proceso no fuese solamente formal, sino sustancial y efectiva, lo que no era posible sino consintiendo al juez el venir en ayuda de la parte socialmente más débil, sustituyéndose a su deficiente iniciativa sobre el terreno probatorio. Desde el punto de vista ideológico, la neutralidad del juez aparece, por tanto, más que como garantía de justicia como confirmación de privilegios sociales» (DENTI, loc. cit., pág. 35).

(157) Vid. artículo 1.º LPL, que habla de la «rama social del Derecho». Cfr. ALONSO OLEA, *La materia contenciosa laboral*, cit.; MENÉNDEZ PIDAL, *Derecho procesal social*, cit. En la doctrina hispanoamericana, vid., por todos, FIX ZAMUDIO, *Estructuración del proceso agrario*, RFD, México, 1961, págs. 177 y sigs., en especial págs. 180-183 y 189 y siguientes. Sobre el significado social del Derecho del trabajo, vid., en especial, BORRAJO, *Derecho del trabajo*, Madrid, 1968.

(158) CAPPELLETTI, *Il problema*, cit., págs. 441-442.

(dispositivo y acusatorio) y el procedimiento de oficio, excesivamente publicitado. Se trata de un problema que la jurisprudencia intenta solucionar mediante una interpretación creativa, pero que sólo una decidida intervención del legislador puede dar una correcta solución. Solución que, según se ha dicho, no responde a planteamientos estrictamente técnicos, sino a opciones políticas que responden a un determinado planteamiento ideológico. Será éste el que en última instancia marque el grado aceptable de socialización que dé lugar y se refleje en una mayor amplitud de los poderes del Magistrado, en la propia posición de las partes y en la conformación futura del procedimiento, que no podrá apartarse en sus líneas generales del proceso actual, en la medida que la experiencia demuestre sus ventajas y virtudes (159).

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

(159) Sobre el significado de la jurisprudencia en la construcción del Derecho procesal del trabajo, pero siguiendo las líneas directrices fijadas por el legislador, vid. JAEGER, *Diritto processuale del lavoro*, en «Trattato di diritto del lavoro», de Borsi Pergolesi, 3.^a edic., V, Padova, 1960, págs. 138 y sigs. Sobre la conexión de la *esperienza del proceso* (constituída por las conductas que en una determinada sociedad imponen la disciplina normativa de la jurisdicción; por la conducta de los que la estudian y organizan esa disciplina, y por la conducta de los que la actúan en concreto) y la *ciencia del proceso*, vid. FAZZALARI, *L'esperienza del processo*, en «Studi Segni», II, págs. 128 y sigs., quien afirma que cuando se habla de reformas no basta confiarse en técnicos del Derecho, pues dado que ellos saben hacer las leyes «es profundamente errado pretender que el material instructorio de la reforma sea suministrado por ellos mismos: en la mejor de las hipótesis ellos se aferran a experiencias personales y episódicas, a impresiones personales, con el riesgo de que la nueva ley sea no la expresión de una cierta sociedad o cultura, sino el monumento o, más modestamente, el pedestal de éste o aquél juriconsulto» (pág. 136).