

CAPÍTULO 44

EL PROCESO LABORAL: PRINCIPIOS INFORMADORES

Juan A. SAGARDOY BENGOCHEA

SUMARIO: I. *Introducción: El proceso laboral como garantía de la realización de los derechos laborales.* II. *Base del proceso del Trabajo: la consecución de la igualdad real entre las partes litigantes.* III. *Los principios rectores del procedimiento laboral.*

I. INTRODUCCIÓN: EL PROCESO LABORAL COMO GARANTÍA DE LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

El proceso laboral, se ha dicho, “es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo” (Rodríguez Piñero).

La jurisdicción civil, complicada, lenta y costosa (Gallart y Folch, 1936), y respetuosa a ultranza a la hora de garantizar la igualdad formal de las partes procesales, se mostró desde los albores del sistema capitalista como un cauce inadecuado para sustanciar las pretensiones deducidas por los trabajadores con respecto a los empresarios, y ello porque dado que una buena parte de la masa trabajadora dependía de la contraprestación derivada del contrato de trabajo para su mantenimiento físico, la demora en la solución de sus pretensiones les perjudicaba sin duda, y la situaba en una posición de clara inferioridad frente al empresario demandado, que podía resistir sin excesivo quebranto el formalismo y la rigidez del cauce procesal común.

En definitiva, en el ámbito del derecho procesal se reproducía el desequilibrio existente entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, que se intentaba corregir por medio del derecho sustantivo. Por ello, precisamente, hace mucho tiempo que quedó claro que una solución procesal inadecuada podría convertir en “dragones de papel” las concesiones *pro operario* contenidas en la legislación laboral. Desde la anterior perspectiva, pues, se afirmó que “lleno de singularidad, el derecho del trabajo necesita de procedimientos y de órganos especiales” (Hinojosa, 1933), y que —partiendo desde distinto

ángulo, para llegar a la misma conclusión— “la autonomía del proceso del trabajo constituye en realidad un reflejo de la autonomía del propio derecho laboral material” (Guasp, 1949). Así pues, “la instrumentación procesal sigue [...] como su sombra, al derecho sustantivo o material, de cuyo cumplimiento es, si no la única” (pensemos, por ejemplo en la actividad administrativa de inspección de trabajo y control del cumplimiento de la normativa laboral), “sí una relevante y eficaz garantía” (Montoya).

En la actualidad, el Tribunal Constitucional Español, en su sentencia de 25 de enero de 1983, ha declarado que:

[...] superando tendencias que creían que el derecho procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del derecho sustantivo, resulta patente que ambos son realidades inescindibles, actuando aquél como un instrumento más, y de singular importancia, para el cumplimiento de los fines pretendidos por éste. Las formas procesales aparecen así estrechamente conectadas con las pretensiones materiales deducidas en juicio.

En definitiva, se ha dicho, “la ley procesal laboral ha tomado nota de la naturaleza compensadora e igualadora de las normas laborales, materiales y adjetivas, introduciendo las correcciones equilibradoras a la igualdad formal de las partes a fin de procurar una igualdad sustancial” (Valdés del Re).

De lo anterior puede fácilmente deducirse que el proceso laboral queda así definitivamente diseñado como la “garantía de efectividad” de los derechos materiales reconocidos por el derecho del trabajo y por el derecho de la seguridad social (Valdés del Re), como “un instrumento para la promoción, propulsión y actuación del derecho del trabajo” (Rodríguez Piñero).

Con base en los anteriores planteamientos, la más veterana doctrina científica exigió que los litigios de trabajo se ventilaran a través de un procedimiento caracterizado por su “extremada sencillez, gran rapidez y absoluta gratuidad, porque sin esas condiciones es absolutamente inoperante” (Gallart Folch, 1936).

Antes de continuar debe, sin embargo, permitírsenos hacer una precisión adicional: la de que si bien partiendo de lo expuesto el proceso laboral se ha separado del proceso civil, del que destruyó, uno a uno, sus principios tradicionales, hasta el punto de dejar en pie tan sólo la estructura lógica de aquél (Couture); no hay que olvidar que —en su versión más aséptica— estamos ante una modalidad especial de proceso judicial, en el cual un órgano imparcial (frente al resto de los poderes del Estado) debe decidir, con aplicación de las reglas de derecho, qué pretensiones de las enfrentadas en conflicto van a pre-

valecer. El proceso laboral, pues, en su concepción ideal, es, como el proceso civil o penal, el cauce adecuado por el cual el pueblo soberano, a través de sus representantes, imparte justicia.

II. BASE DEL PROCESO DEL TRABAJO: LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD REAL ENTRE LAS PARTES LITIGANTES

Antes de proceder al examen de lo que pudiéramos denominar notas caracterizadoras o principios informadores del proceso o, más precisamente, del “procedimiento” laboral, entendemos que debe hacerse una reflexión general sobre la “base” última en que aquéllas se construyen, y que encontramos en la ya referida desigualdad de las partes litigantes o desigualdad de las partes contratantes que litigan, que viene a ser lo mismo, aunque partiendo de la realidad subyacente en el derecho sustantivo laboral.

Está claro que, como antes indicábamos, entre el trabajador que demanda en reclamación de salario, o por despido, y el empleador demandado, no existe normalmente más que una igualdad de carácter formal, pero no material: mientras al trabajador la duración y tramitación del proceso le colocan en una situación de dificultad verdadera (imaginemos a quien reclama por salarios debidos, y que tiene su trabajo como única fuente de ingresos), al empleador se le supone núcleo originario de poder económico y fáctico, capacitado para resistir la duración del proceso e incluso la sentencia condenatoria.

Pues bien, por medio del proceso laboral, se ha dicho, se busca restaurar la igualdad material entre las partes litigantes, en contra incluso de la desigualdad formal.

El Tribunal Constitucional Español ha reconocido en este punto que la consecución de tal igualdad material contribuye a largo plazo a la realización de la igualdad formal, por lo que se admite que ésta, en su versión derivada de la Revolución francesa (“Todos son iguales ante la ley”, dice el artículo 14 de la Constitución española de 1978), se quiebre en ocasiones en aras de la justicia.

En aplicación de tal doctrina, el Tribunal Constitucional, en su sentencia, ya mencionada, de 25 de enero de 1983, declaró la licitud de exigir la consignación de ciertas cantidades al objeto de que quede expedita la vía para recurrir sentencias de instancia en el caso de los empresarios, cantidades que no se exigen al trabajador en el mismo supuesto. Y para llegar a tal conclusión, el Tribunal afirmó sin paliativos que:

El artículo 14 de la Constitución Española, que consagra la igualdad de todos los españoles ante la ley, prohíbe la discriminación [...] Pero [...] tal precepto no establece un principio de igualdad absoluta que pueda omitir tomar en consideración la existencia de razones objetivas que razonablemente justifiquen la desigualdad de tratamiento legal. Y mucho menos que excluya la propia necesidad de establecimiento de un trato desigual que recaiga sobre supuestos de hecho que en sí mismos son desiguales y tengan por función precisamente contribuir al restablecimiento o promoción de la igualdad real, ya que en tal caso la diferencia de régimen jurídico no sólo no se opone al principio de igualdad, sino que parece exigida por dicho principio y constituye instrumento ineludible para su debida efectividad.

La normativa “desequilibradora” en la relación que se establece entre los litigantes en el proceso se advierte especialmente en puntos tales como el de la distribución de gastos originados por aquél (pues la gratuidad beneficia al trabajador), o en la limitación del principio dispositivo a la hora de actuar sus pretensiones por parte de los trabajadores, o en la distribución de la carga de la prueba con criterios diferentes a los que se detectan en el proceso civil (y que se definen por el CC. español en su artículo 1214: “Incumbe la prueba de las obligaciones al que reclama su cumplimiento”), o en las mismas facultades que al órgano judicial pueden atribuírsele (muchas veces de carácter tuitivo: como cuando se le permite rechazar conciliaciones que contengan renuncia a ciertos derechos laborales).

Detengámonos a continuación, para facilitar la mayor comprensión del lector, a explicar el fundamento de algunas de las “desigualdades” mencionadas en el párrafo precedente.

En cuanto a las costas procesales, desde siempre quedó claro que “mantener los gastos procesales equivale a declarar inaccesible la justicia para los proletarios”, como se leía en la exposición de motivos del dictamen de la Comisión del Congreso de los Diputados a la pionera ley española de 19 de mayo de 1908, sobre constitución de tribunales industriales. En particular, la ley de 22 de julio de 1912, que reformó la anterior, declaró expresamente que “la justicia se administrará gratuitamente en esta clase de juicios” (o sea, en los laborales).

La gratuidad, por cierto, diferencia al proceso laboral del proceso civil, que presenta, como “grave escollo”, el de “la onerosidad” (Montero Aroca).

La regla general en este punto es la de que

la gratuidad aprovecha en todo caso a los trabajadores y a los beneficiarios del Régimen Público de Seguridad Social, respecto de los cuales, y atendiendo al

principio tutelar inspirador de todo el derecho (sustantivo y procesal) del Trabajo, la Ley establece una auténtica presunción *iuris et de iure* de insuficiencia económica [...] Por el contrario, no existe tal presunción de falta de medios económicos para litigar en los demás posibles contendientes procesales, a los cuales se exige, para que puedan beneficiarse de la gratuidad de la Justicia, la demostración de su insuficiencia patrimonial, y el consiguiente reconocimiento judicial de ella (Montoya).

También es manifestación clara de la tendencia a la igualdad real de las partes procesales la limitación del principio dispositivo en el proceso, esto es, la limitación de la posibilidad de las partes de actuar la tutela de los propios derechos por medio del cauce procesal oportuno.

Esta limitación del principio dispositivo, que es coherente con el reconocimiento a nivel legal o jurisprudencial —según la práctica de cada ordenamiento jurídico— del denominado “principio de irrenunciabilidad de derechos” de carácter laboral (Rodríguez Piñero), conlleva que, en ciertos casos, el proceso de trabajo pueda ser iniciado de oficio por la autoridad administrativa o incluso por los representantes del movimiento obrero organizado.

En este punto, por ejemplo, es curioso constatar que en España el artículo 2-2-d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (ley 11/1985, de 2 de agosto), legitima a las organizaciones sindicales para plantear “conflictos individuales y colectivos”, disposición ésta que conoce su desarrollo (matizado, por cierto) a través de lo prevenido en el artículo 20 de la Ley de Procedimiento Laboral (texto articulado aprobado por real decreto legislativo 521/1990, de 27 de abril), precepto en el que se establece que “los sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales”, y que “la autorización se presumirá concedida, salvo declaración en contrario del trabajador afiliado”.

Como curiosidad mencionaremos que la redacción anterior de la LPL española recoge la tradición de nuestro derecho histórico, pues no hay que olvidar en este punto que el precedente de la norma transcrita, el artículo 19-9 de la Ley de Asociaciones Profesionales de 8 de abril de 1932, aprobada durante el bienio socialista de la II República, establecía que las asociaciones mencionadas podían “comparecer, por medio de representantes legales, ante los tribunales industriales y ante los organismos mixtos oficialmente encargados de la regulación e interpretación de las bases y contratos de trabajo, bien en nombre propio o en representación delegada de sus socios”. El precepto añadía para terminar que “la actuación de la asociación no impedirá a los interesados renunciar en cualquier momento a la representación sindical”.

En otras experiencias comparadas, la limitación del derecho de cada trabajador a iniciar un proceso, esto es, a ejercitar la acción por la que se pida la restauración de una situación jurídica o la compensación debida, es incluso más llamativa que en el supuesto antes descrito: tal sucede en Italia con respecto a la debatida norma contenida en el artículo 28 del Statuto dei Lavoratori (ley de 20 de mayo de 1970, número 300), por la que al sindicato se atribuye la iniciación de un procedimiento sumario en los casos en que algún empleador “realice compartimientos dirigidos a impedir o limitar el ejercicio de la libertad y la actividad sindical”, sin que a ello pueda oponerse que la consecuencia del acto ilícito recaiga en el caso concreto sobre un trabajador individual.

El Tribunal Constitucional italiano, aunque ha admitido la vía procesal alternativa en favor de los individuos, ha consagrado en sus sentencias la licitud del derecho establecido en el *statuto* en favor de las organizaciones sindicales: así ha afirmado que el precepto antes descrito “no sustituye, sino que se añade a los instrumentos procesales ordinarios; por lo tanto, cualquier trabajador individual, en la medida en que también su posición singular sea dañada por el comportamiento antisindical del empleador, podrá recurrir a estos últimos” (Giugni).

En la actualidad, la limitación del principio dispositivo en el proceso laboral se acentúa cada vez más, debido como principal razón a la conexión posible de los intereses individuales de los trabajadores: es un hecho aceptado, en suma, dentro del ámbito de las relaciones laborales, que la conducta de un sujeto no suele derivar consecuencias únicamente para quien actúa, sino también para el grupo en que aquél se integra.

Llegados aquí, hemos de volver, sin embargo, de nuevo al principio del presente apartado, para hacer una advertencia conclusiva al lector. Mediante los anteriores y similares “correctivos” legales o judiciales, como hemos dicho, se ha pretendido la igualdad real de las partes del proceso laboral. Pero adviértase que la consecución de tal igualdad para nada desdibuja el derecho a la tutela judicial efectiva que debe garantizarse, por igual, a empresarios y trabajadores: el derecho, en suma, a obtener la tutela de tribunales imparciales para la defensa de sus derechos e intereses, sin que se provoque indefensión, el derecho a la defensa, a ser oídos, el derecho a ser informados del contenido de los autos, el derecho a utilizar en su defensa los medios de prueba pertinentes, el derecho incluso a la “presunción de inocencia” (exportado, valga la expresión, del ámbito procesal penal a la generalidad de los procesos), y el derecho a beneficiarse de un sistema de recursos ordinarios y extraordinarios acudiendo para ello a los órganos que estructuran la pirámide judicial.

En definitiva, pues, aunque los derechos procesales de trabajador y empresario puedan ser en algún caso distintos, en aras de la consecución de las tantas veces aludida igualdad real, ello no puede suponer en modo alguno el “arrinconamiento” del dador de trabajo, pues a las partes del proceso “lo que se desea es darles la misma oportunidad de defender en las cortes-tribunales sus pretensiones y de utilizar, en ese sentido, argumentos y pruebas con amplia libertad” (Russomano).

III. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

Sentadas las anteriores premisas, entramos ya a explicar su influencia sobre el procedimiento laboral, o, lo que es lo mismo, sobre “el aspecto exterior del fenómeno procesal”, pues sabido es que “aunque proceso y procedimiento tienen la misma raíz etimológica: *procedere*, en el segundo destaca la nota de actuación externa”; o sea, “el procedimiento es el aspecto exterior del fenómeno procesal, los modos con los cuales deben ser realizados y ordenados los actos que componen el proceso” (Montero Aroca).

Pues bien, partiendo de la necesaria garantía de la igualdad real de las partes litigantes en el proceso, los diferentes sistemas jurídicos de nuestro ámbito cultural se inclinan por mantener que en el procedimiento laboral prima la oralidad sobre la escritura, conclusión ésta de la que se derivan las restantes notas que caracterizan el citado procedimiento, y que son: la celeridad, la inmediación y la concentración, de las que a su vez se deducen otras características no por adjetivas menos importantes.

Es curioso constatar en este punto, por cierto, que tales principios básicos del procedimiento laboral se han venido perpetuando a lo largo del tiempo, y ello pese a los cambios, incluso de régimen político, conocidos en los diferentes países de nuestro entorno.

Un ejemplo claro de mantenimiento de los principios informadores del procedimiento laboral a lo largo del tiempo lo podemos encontrar en la moderna historia de España, en la cual, y pese a la sucesión de regímenes políticos (una república liberal-democrática en los años treinta, un régimen dictatorial militar hasta mediados de los años setenta, una monarquía democrática desde la muerte de Franco), ha podido escribirse que “hasta nuestros días el proceso de trabajo ha seguido los rasgos característicos del juicio verbal, y se ha regido por los principios de oralidad, inmediación, celeridad, dirección judicial del proceso y gratitud” (Rodríguez Piñero).

Y ya sin más preámbulo, pasamos a continuación a desarrollar brevemente el contenido de los principios que antes mencionamos.

1. Principio de oralidad

En el procedimiento laboral predomina la oralidad sobre la escritura, lo que significa en una primera aproximación que “la resolución judicial sólo puede basarse en el material procesal aportado oralmente” (Montero Aroca).

Ahora bien, hay que precisar que la oralidad no significa ausencia absoluta de escritura, pues, como se ha dicho, “un procedimiento totalmente oral es hoy imposible” (Montero Aroca), y además hay que aceptar que “ni la oralidad ni la escritura sirven por sí solas para garantizar una decisión justa, siendo necesaria una combinación de ambas” (Rodríguez Piñero, Rosenberg, Blomeyer).

El procedimiento laboral se coloca, así, en las antípodas del procedimiento civil común, pues el principio de la oralidad “se contrapone al principio de formalización escrita dominante en el proceso civil tradicional” (Montoya).

La oralidad se manifiesta de manera especial durante el acto del juicio, cuando el demandante se ratifica en la demanda y el demandado la contesta, y se propone y practica la prueba en presencia del magistrado. Pero también se hace patente en algunos sistemas jurídicos a través de la ausencia documental a la hora de actuarse la pretensión por la parte demandante y a la hora de evacuar la contestación a la misma, o a través de la exigencia mínima de una demanda elaborada sin sujeción a requisitos formales escritos, o incluso a través de la resolución del conflicto por medio de sentencia *in voce* dictada por el juez.

Lo anterior, por supuesto, no impide que el concreto desarrollo de lo practicado en el acto del juicio se documente en acta, lo que se hace simplemente con la finalidad de ordenar de modo operativo el *iter* procedimental, y facilitar su conclusión al juez encargado de dictar la correspondiente resolución. En este punto hay que coincidir con Rodríguez Piñero en señalar que

el acta del juicio tiene un significado meramente procedimental [...] 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.

Una consecuencia que se desprende de la oralidad en el procedimiento, a la que debemos hacer mención, es la publicidad de los actos procesales, pues, como se ha escrito con acierto, “sólo cabe publicidad en un proceso oral en el que las actuaciones ‘de palabra’ pueden ser presenciadas por terceros, in-

cluso sin interés alguno en el asunto”. Por el contrario, “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” (Rodríguez Piñero).

Por lo demás, la publicidad se ajusta bien al tipo de reclamaciones que se ventilan a través del proceso de trabajo, pues la contratación laboral, verdadera “contratación en masa”, lleva a que se reproduzcan en la práctica los conflictos individuales sobre un mismo punto de controversia, y a que la actuación de un interés individual, como veíamos anteriormente, nunca afecte tan sólo al individuo demandante.

Para terminar este punto, indiquemos que, mediante la oralidad, se pretende “simultáneamente la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, la facilitación al juez del conocimiento de alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones” (Montoya). La oralidad, en suma, y tal como antes indicamos, nos conduce directamente a la exposición de los restantes principios en que se asienta el procedimiento laboral.

2. Principio de celeridad

Primera derivación del principio de oralidad es el principio de celeridad, por el que se “aspira a eliminar las trabas que para la tutela judicial efectiva supone una administración premiosa de justicia” (Montoya). En definitiva, la adopción de la oralidad como criterio de desarrollo procesal conduce directamente a la simplificación y a la rapidez del procedimiento (Rodríguez Piñero).

La agilidad, rapidez y formalismo imprescindible, que la Ley de Bases de Procedimiento Laboral Española (ley 7/1989, de 12 de abril) predica del proceso de trabajo, significa que éste, sin desconocer el respeto a la tutela judicial efectiva de las partes (y a veces precisamente en aras de la misma), no admite demoras innecesarias provocadas por los litigantes, ni se arropa en un formalismo inflexible y abundante.

La importancia del principio expuesto se hace patente cuando comprobamos que para muchos procesalistas “la celeridad y brevedad en el proceso” constituye “el objetivo primordial perseguido en el proceso especial de trabajo” (Rodríguez Piñero que cita de Hinojosa, Mendoça Lima, Russomano).

3. Principio de inmediación

Por inmediación se entiende en general la “directa relación entre juzgador y partes” (Montoya). En concreto, a través del principio de inmediación se destaca

la necesidad de que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido a la práctica de las pruebas de las que saca su convencimiento y haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos, con los objetos del juicio, de forma que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas, fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos, y no en referencias ajenas (Montero Aroca, que sigue a Chioyenda).

El principio de intermediación conduce obligatoriamente a determinadas y muy importantes consecuencias, como son el protagonismo del juzgador en el proceso, y la imposibilidad de su sustitución por otro.

En cuanto al mencionado protagonismo del juez, es una verdad aceptada que al mismo se encomienda en el proceso de trabajo la búsqueda de la verdad material, no meramente de la verdad formal, y que —dada la indicada ausencia de formalismos en el citado proceso, por lo cual las partes pueden comparecer sin necesidad de abogado— ayude y coopere con las partes para evitar posibles situaciones de indefensión.

En este punto, el proceso de trabajo se distancia de la concepción liberal del proceso, que estima la instancia “como asunto privado y personal de las partes” y “considera al juez como un tercero no sólo neutral, sino pasivo hasta el momento de la decisión del asunto” (Rodríguez Piñero). Esta pasividad del juez fue ya criticada por Menger a finales del pasado siglo, en su conocidísimo libro *El derecho civil y los pobres* (edición en español, Madrid, 1898), en el cual postulaba que, aunque “el juez no pueda obligar a nadie a defender sus derechos privados, supuesto que éstos [...] constituyen un asunto privado de los interesados”, pese a ello, “cuando el interesado ha presentado al juez una demanda manifestando así la voluntad de defender su derecho, parece que éste debía aplicar todos los medios legales para hacer triunfar el derecho lesionado”, lo que beneficiaría a los “pobres” —respetando la terminología empleada por el autor— que se encuentran perdidos al enfrentarse al estudiado formalismo del proceso civil. Los “pobres”, por tanto, únicamente cosechan de la pasividad del juez “gravísimos perjuicios”. En consecuencia, Menger proponía transformar la “administración de la justicia civil”, a través de medidas tales como “obligar al juez civil a instruir gratuitamente a todo ciudadano, especialmente al pobre, acerca del derecho vigente”, y a inducirle a “proceder en el litigio de oficio” una vez que “el demandante hubiera producido su demanda y el demandado le hubiera contestado”.

Precisemos aquí que, como ya hemos esbozado, el protagonismo judicial para nada discute la vigencia esencial del principio dispositivo en el proceso,

o la fijación del objeto de conflicto por las partes, o la libre aportación de pruebas por los litigantes. El mencionado protagonismo tan sólo intenta corregir los desajustes que el citado principio dispositivo pueda provocar, por medio de la atribución al juzgador de la dirección judicial del procedimiento, y a través de permitirle que, a lo largo del mismo, conceda la palabra a las partes cuantas veces quiera, “indague” en las pruebas apartadas por aquéllas, indicando su procedencia o improcedencia, o contribuya a la clarificación de los hechos de modo adjetivo, a través de las diligencias para mejor proveer.

En cualquier caso, sí conviene tener aquí en cuenta que el protagonismo judicial, avalado por la búsqueda de la verdad material, ha venido flexibilizando con el tiempo reglas procesales que se estimaban muy consolidadas, como la que exige la congruencia de las resoluciones judiciales, que garantiza una respuesta coherente a las pretensiones de las partes litigantes, a través de la exigencia de que el juez resuelva todo lo planteado y de que se dé una necesaria relación entre los argumentos contenidos en la sentencia dictada y el fallo de la misma. Pues bien, en España, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha mostrado últimamente “una cierta actitud más comprensiva y menos rigurosa en relación a la incongruencia en el proceso laboral”, actitud comprensiva que se autolimita a través de la prohibición de graves desajustes procesales —así se prohíbe la *reformatio in peius*— (Rodríguez Piñero).

El protagonismo del juez en el proceso de trabajo se manifiesta, asimismo, por medio de las amplias posibilidades de valoración de las pruebas aportadas que generalmente se le reconocen, y que se hacen en particular patentes con respecto a la de testigos. Por supuesto, la libre valoración de la prueba es posible dada la aceptación de la oralidad como base de desarrollo del procedimiento, que impide la minuciosidad a la hora de dejar constancia de la misma, y que exige, por tanto, la celeridad en su apreciación y en la formación de conclusiones. En este punto, la escritura suele imponer criterios legales de valoración del material probatorio, que obligan al juzgador.

Por supuesto, la libre valoración referida no permite decisiones arbitrarias, pues las facultades del juez se hallan limitadas por las “reglas de la sana crítica”. Como ha explicado Rodríguez Piñero —al que estamos siguiendo— la “valoración del material probatorio como facultad perteneciente a la potestad jurisdiccional” no supone (en expresión contenida en la sentencia del Tribunal Constitucional español de 20 de febrero de 1989) aceptar “la más absoluta e irrefrenable soberanía o que el juez sea libre de seguir su capricho, sus conjeturas, sus impresiones o sus sospechas”, pues lo que se le exige es “una deducción lógica, partiendo de unos datos fijados con certeza según las reglas del criterio racional”.

Por lo demás, la facultad judicial de libre valoración de la prueba se somete de manera progresiva en los Estados democráticos, a mayores garantías técnico-jurídicas, mediante las cuales se pretende la realización de la justicia. Así, por ejemplo, la aplicación “analógica” desde el proceso penal al proceso de trabajo de la presunción de inocencia, a la que ya nos referimos, y que se consolida en determinados sistemas jurídicos (como el español), obliga al juez a poner particular cuidado a la hora de destilar sus conclusiones en torno a lo visto y oído en el proceso.

4. *Principio de concentración*

Para terminar indiquemos que, también como consecuencia del predominio de la oralidad, se acepta generalmente que el procedimiento laboral viene presidido por el principio de concentración, lo que conlleva, desde una perspectiva temporal, que “los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos” (Montoya), o que, de existir tales plazos, sean los más breve posibles, y, desde el punto de vista procesal, que las partes aporten en el juicio oral la totalidad del material del proceso (Rodríguez Piñero).

Así pues, el principio mencionado conduce necesariamente a que, en cuanto a la actividad procedimental, se aspire a la “unidad de acto”, a que “todos los actos procesales se realicen en una sola audiencia”. Por otro lado,

con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales, no impiden la entrada en el fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente y son resueltas en el momento de la sentencia definitiva (Montero Aroca, que sigue a Klein).

En general, pues, puede afirmarse que la concentración es el aspecto temporal de la inmediación (Rodríguez Piñero), a la que antes nos referimos.

Hay que advertir, sin embargo, que la búsqueda excesiva de la concentración procesal puede llevar a disfunciones de importancia: piénsese, por ejemplo, sobre las consecuencias que se derivan de una norma como la contenida en el artículo 86-1 de la Ley de Procedimiento Laboral española (antes citada), en la que se dispone que “en ningún caso se suspenderá el procedimiento [laboral] por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos”.