Principios informadores del enjuiciamiento laboral

Francisco Vigo Serralvo

Derecho del Trabajo y Seguridad Social

BOE

PRINCIPIOS INFORMADORES DEL ENJUICIAMIENTO LABORAL

COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director de la Colección

Antonio V. Sempere Navarro
Catedrático de Universidad. Magistrado del Tribunal Supremo

Secretaria del Consejo

Yolanda Cano Galán
Catedrática de Universidad (Rey Juan Carlos)

Vocales del Consejo Asesor

María Areta Martínez, Profesora Titular de Universidad (Rey Juan Carlos, Madrid).

Ángel Arias Domínguez, Catedrático de Universidad (Extremadura).

María Emilia Casas Baamonde, Catedrática de Universidad (Complutense). Presidenta de la AEDTSS y de la SIDTSS. Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional.

Joaquín García Murcia, Catedrático de Universidad (Complutense).

Lourdes López Cumbre, Catedrática de Universidad (Cantabria).

Antonio Ojeda Avilés, Catedrático de Universidad (Sevilla).

Susana Rodríguez Escanciano, Catedrática de Universidad (León).

Eduardo Rojo Torrecilla, Catedrático de Universidad (Autónoma de Barcelona).

Carmen Sánchez Trigueros, Catedrática de Universidad (Murcia).

PRINCIPIOS INFORMADORES DEL ENJUICIAMIENTO LABORAL

FRANCISCO VIGO SERRALVO



COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
MADRID, 2026

Primera edición: noviembre de 2026.

En la página web de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, www.boe.es, apartado de *publicaciones,* se incluyen las instrucciones para envío de originales, normas para su presentación y modelo de solicitud de publicación en esta colección que el autor deberá cumplimentar.

La AEBOE no se solidariza con las opiniones sostenidas por los autores de los originales publicados.

© De los contenidos, su autor.
© Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado



Esta obra está sujeta a licencia Creative Commons-Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional-CC BY-NC-ND 4.0

https://cpage.mpr.gob.es

NIPO: 144-26-121-0 (edición en papel)
144-26-122-6 (edición en línea, PDF)
144-26-123-1 (edición en línea, ePUB)
ISBN: 978-84-340-3169-2
Depósito legal: M-25823-2026

IMPRENTA NACIONAL DE LA AGENCIA ESTATAL
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Al maestro Martín Valverde

ÍNDICE

Páginas

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS 13

INTRODUCCIÓN 17

I. **Estado de la cuestión** 20
II. **Contenido y estructura del trabajo** 22

CAPÍTULO I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES SOBRE LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS 25

1. **Principios y reglas** 26
2. **Razón de ser de los principios jurídicos** 30
3. **Origen de los principios** 35
4. **Funciones de los principios jurídicos** 38
5. **Identificación de los principios y sus clases** 40

5.1 Principios implícitos y explícitos 41
5.2 Principios generales y principios específicos 44
5.3 Fines y principios 48
5.4 Principios valorativos y directrices 49

6. **Principios jurídicos y ponderación** 50

CAPÍTULO II. LA ESPECIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO LABORAL .. 53

1. **Razones para la autonomía del enjuiciamiento laboral** 55
2. **Algunos antecedentes del procedimiento laboral** 62
3. **Fines del procedimiento laboral y tutela judicial efectiva** 71

Páginas

4. **Principios generales aplicables al procedimiento laboral** 76

4.1 Principios superiores 77
4.2 Principios generales del Derecho 80
4.3 Principios generales del Derecho Procesal, singularmente el principio dispositivo 82
4.4 Principios generales del Derecho del Trabajo 84

CAPÍTULO III. PRINCIPIOS EXPLÍCITOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. GENERALIDADES 85

1. **La explicitación de principios** 85
2. **Función interpretativa e integradora de los principios del artículo 74 LRJS** 90
3. **Ámbito de actuación de los principios procedimentales del artículo 74 LRJS** 92
4. **El carácter imperativo del artículo 74 LRJS** 94
5. **Sobre una hipotética prelación de principios procesales** 99

CAPÍTULO IV. PRINCIPIOS EXPLÍCITOS. RÉGIMEN INDIVIDUALIZADO 103

1. **Principio de inmediación** 104

1.1 Proyección en la LRJS 108
1.2 Función uniformadora 116

2. **Principio de oralidad** 127

2.1 Proyección de la LRJS 131
2.2 Función uniformadora 133

3. **Principio de concentración** 139

3.1 Proyección en la LRJS 144
3.2 Función uniformadora 148

4. **Principio de celeridad** 163

4.1 Proyección en la LRJS 170
4.2 Función uniformadora 178
4.3 El atraso del orden social de la jurisdicción en cifras. Excurso 192
4.4 Dimensión constitucional del problema. Excurso bis 197

Páginas

CAPÍTULO V. PRINCIPIOS IMPLÍCITOS 205

1. Principio *pro operario* 207

1.1 Proyección en la LRJS 211
1.2 Función uniformadora 212

2. **Principio inquisitivo** 218

2.1 Proyección en la LRJS 227
2.2 Función interpretativa e integradora 232

3. **Oficialidad** 233

3.1 Proyección en la LRJS 235
3.2 Función uniformadora 237

4. **Antiformalismo** 239

4.1 Proyección en la LRJS 242
4.2 Función uniformadora 244

5. **Gratuidad** 246

5.1 Proyección en la LRJS 250
5.2 Función uniformadora 252

CAPÍTULO VI. DESNATURALIZACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL ORDEN SOCIAL 255

1. **La reforma del procedimiento laboral** 258
2. **El fundamento orgánico –no procedimental– del problema** 265
3. **¿Un nuevo principio jurídico de eficiencia procesal?** 268

CONCLUSIONES 273

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 281

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

AA.VV.	*Autores varios*
ACARL	*Asociación de Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales*
AEDTSS	*Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
AN	*Audiencia Nacional*
Art.	*Artículo*
ATC	*Auto del Tribunal Constitucional*
ATS	*Auto del Tribunal Supremo*
AS	*Aranzadi Social / repertorio social de Aranzadi*
BIB	*Identificador de bibliografía doctrinal Aranzadi*
Aut.	*Autor*
BOCG	*Boletín Oficial de las Cortes Generales*
BOE	*Boletín Oficial del Estado*
CC	*Código Civil*
Cap.	*Capítulo*
CDFUE	*Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*
CEC	*Centro de Estudios Constitucionales*
CEDH	*Convenio Europeo de Derechos Humanos*
CEF	*Centro de Estudios Financieros*
Cfr.	Confer*; confróntese / compárese*
CE / CE´78	*Constitución Española de 1978*
CEPEJ	*Comisión Europea para la Eficacia de la Justicia; original:* European Commission for the Efficiency of Justice
CIDH	*Corte Interamericana de Derechos Humanos*
CGPJ	*Consejo General del Poder Judicial*
C. N. S. / CNS	*Central Nacional Sindicalista*
Coord.	*Coordinador*
DA	*Disposición adicional*
DF	*Disposición final*

Dir.	*Director*
DL	*Decreto-ley*
DUDDHH	*Declaración Universal de Derechos Humanos*
Ej.	*Ejemplo*
ET	*Estatuto de los Trabajadores*
FJ / F.J.	*Fundamento jurídico*
FOGASA	*Fondo de Garantía Salarial*
Ibid.	Ibidem*: en el mismo lugar*
JUS	*Código identificativo del departamento de Justicia en la nomenclatura de determinadas órdenes ministeriales*
JUR	*Código de referencia jurisprudencial de Aranzadi*
LAJ	*Letrado/a de la Administración de Justicia*
LBPL	*Ley de Bases de Procedimiento Laboral*
LEC / LECiv	*Ley de Enjuiciamiento Civil*
LECrim	*Ley de Enjuiciamiento Criminal*
LISOS	*Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*
LO	*Ley Orgánica*
LOPJ	*Ley Orgánica del Poder Judicial*
LOTC	*Ley Orgánica del Tribunal Constitucional*
LPL	*Ley de Procedimiento Laboral*
LRJCA	*Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa*
LRJS	*Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*
LTI	*Ley de Tribunales Industriales*
MASC	*Medios adecuados de solución de controversias*
OC	*Opinión Consultiva*
OM	*Orden ministerial*
Op. cit.	Opere citato */ obra citada*
p.	*Página*
pp.	*Páginas*
PIDCP	*Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*
PIB	*Producto Interior Bruto*
PNV	*Partido Nacionalista Vasco*
Prof.	*Profesor*
RCUD / RCUD.	*Recurso de casación para la unificación de doctrina*
RD	*Real Decreto*
Rec.	*Recurso*
RDL	*Real Decreto-ley*
Sig.	*Siguiente*
S.M.	*Su Majestad*
S.e.u.o.	*Salvo error u omisión*
SSTC	*Sentencias del Tribunal Constitucional*
SSTEDH	*Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*
SSTSJ	*Sentencias de Tribunal(es) Superior(es) de Justicia*

SSTS	*Sentencias del Tribunal Supremo*
STC	*Sentencia del Tribunal Constitucional*
STEDH	*Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*
STJ / STSJ	*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia*
STS	*Sentencia del Tribunal Supremo*
STS/IV	*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta*
STSJ	*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia*
TC	*Tribunal Constitucional*
TEDH	*Tribunal Europeo de Derechos Humanos*
TJUE	*Tribunal de Justicia de la Unión Europea*
Trad.	*Traductor*
TS	*Tribunal Supremo*
UE	*Unión Europea*
UGT	*Unión General de Trabajadoras y Trabajadores*
UNED	*Universidad Nacional de Educación a Distancia*
UTET	Unione Tipografico-Editrice Torinese
V. gr.	Verbi gratia*: por ejemplo*
VP	*Voto particular*

INTRODUCCIÓN

Resulta difícil encontrar una rama o disciplina jurídica en la que la cuestión de sus principios informadores adquiera un protagonismo tan destacado como en el Derecho procesal laboral [1]. La propia existencia en la LRJS de una relación de principios explícitos es una opción legislativa sumamente inusual. Refiriéndonos por el momento solo al resto de leyes rituarias, ninguna de estas –ni la LEC, ni la LECrim, ni la LRJCA, ni tan siquiera la LOPJ–, contiene una enumeración de principios similar a la que enuncia el artículo 74 de la ley adjetiva laboral. Detectamos ahí una opción legislativa cuya originalidad ya justifica un análisis detenido que indague, al menos, dos cuestiones: a) Las razones que justifican dicha elección legislativa. b) Las implicaciones que se siguen de la misma en la interpretación y aplicación de la norma procesal laboral.

El abordaje de estos dos aspectos exige, a nuestro modo de ver, recuperar algunos de los interrogantes clásicos acerca de los *principios jurídicos*. Tales disposiciones, ¿tienen un valor preceptivo o meramente interpretativo?; ¿limitan de algún modo las posibilidades ordenadoras del legislador?; ¿tienen una función idéntica a la de los principios implícitos, *id est*, aquellos que son resultado de una labor de exégesis normativa? De un modo u otro, estas preguntas han sido afrontadas por los teóricos generales del Derecho. Sin embargo, como trataremos de demostrar, las respuestas que estos han brindado no han sido extrapoladas al análisis de los principios procesales que enumera la ley regu-

[1] Un dato anecdótico, pero revelador, es la presencia de una voz reservada a los «principios del proceso laboral» en el diccionario panhispánico del español jurídico, que los define como el «conjunto de normas tradicionalmente no legales y supletorias a la ley, constituido por doctrina o aforismos propios del derecho procesal laboral que gozan de general y constante aceptación de juristas y tribunales de esta jurisdicción y que deben orientar la interpretación y aplicación de las normas procesales».

ladora de la Jurisdicción social. La trabazón de estas dos materias, la teoría general sobre los principios jurídicos y la regulación del procedimiento laboral es una de las aportaciones, acaso la principal, que queremos lograr en este estudio.

De este modo nos hacemos eco de alguna posición doctrinal que ha denunciado la relativa preterición de los principios jurídicos en la doctrina laboralista contemporánea. Para esta posición, ocupada, entre otros, por el profesor Martín Valverde, este sector académico ha sido «poco propicio a la consideración de los principios del ordenamiento laboral como objeto de estudio. A pesar del espectacular incremento de revistas y de trabajos doctrinales en la disciplina *Derecho del Trabajo*, no abundan en nuestra producción científica actual, a diferencia por cierto de lo que ocurrió en el período histórico precedente, las monografías o ensayos sobre los principios jurídicos que informan las distintas parcelas del ordenamiento laboral o que tienen algún predicamento en la aplicación del mismo» [2]. Nuestro estudio no se propone colmar esa laguna, aunque sí quiere contribuir a revitalizar la presencia de los principios jurídicos en el estudio contemporáneo de esa parcela del ordenamiento que hemos dado en llamar Derecho Social. Como seguidamente demostraremos, su dimensión adjetiva se presta singularmente a ello.

Es este propósito el que explica un extenso apartado propedéutico dedicado al significado de los principios jurídicos: a su razón de ser y su utilidad. En este punto recopilamos aportaciones provenientes de la teoría general del Derecho, donde se ha conseguido una sólida construcción sobre los principios jurídicos [3], para aplicarlas al análisis de los principios específicos del procedimiento laboral. Partimos del convencimiento de que la mayor presencia o vitalidad de estos principios, relativamente ignorados en la argumentación jurídica actual, permite una aplicación más coherente del ordenamiento y la obtención de soluciones judiciales más consistentes. Y es que los principios jurídicos, aunque en tantas ocasiones surjan como resultado de la especulación dogmática, no deben quedar recluidos en dicho plano. Por el contrario, son normas llamadas a desplegar un papel relevante en la aplicación ordinaria del Derecho. Como nos recordaba el profesor Alonso Olea: la razón última de la importancia de los principios se encuentra «en el hecho de que es la aplicación del derecho lo que establece el puente entre la norma y la realidad normada, entre la concepción de quién regula y la realidad que se pretende regular. Cómo

[2] Martín Valverde, A., «Principios y reglas en el derecho del Trabajo: planteamiento teórico y algunos ejemplos», *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 114, 2002, pp. 813-840, p. 813.

[3] *Ibid*., p. 815.

se produzca esta integración es algo de fenomenal trascendencia, pues de que ocurra, y del momento y forma cómo ocurra, depende, por un lado, el que la norma pueda explayar sus posibilidades internas y múltiples y, por otro lado, el que la realidad encuentre en la norma el cauce por el que pueda discurrir, sin tener que desbordar» [4].

Y es que, ciertamente, el asunto de los principios jurídicos es acaso uno de los temas donde más claramente se muestra la inescindibilidad de la vertiente práctica y la vertiente teórica del Derecho; donde se pone de manifiesto la necesaria complementariedad entre los diferentes operadores jurídicos: académicos, judiciales, privados e, incluso, legislativos [5]. El hecho de que, como comprobaremos, los principios explícitos que hoy recoge el artículo 74 LRJS fuesen anteriormente principios implícitos identificados por la doctrina científica y judicial, nos da suficiente cuenta de la permeabilidad –no siempre existente, pero al menos sí deseable– que se da entre la labor de cada uno de estos artífices de la ciencia jurídica: los que desarrollan su labor en la academia, quienes la ejecutan en el foro y quienes la delimitan con su función legislativa.

Para ese propósito, más mediato y general, el de fortalecer el estudio de los principios jurídicos, la ordenación del procedimiento laboral nos ofrece un campo singularmente fértil. Tal vez por la tradición doctrinal en esta materia, o quizás por la proclamación explícita de principios que contiene la LRJS, el recurso a los principios jurídicos es relativamente frecuente, al menos en términos comparados, en la doctrina judicial que interpreta y aplica esta ley. La pertinencia de un enfoque principialista en el análisis del procedimiento laboral se pone asimismo de manifiesto por la existencia de otros tantos principios implícitos, no proclamados en la LRJS, pero que informan este rito según un consenso doctrinal bastante compacto. La convivencia de principios explícitos y principios implícitos en el procedimiento laboral nos permite acercarnos a las relaciones mutuas existentes entre ambos género de principios y a la discusión sobre la posición que cada uno de ellos ocupa en la prelación de fuentes que ordena el artículo 1.4 de nuestro Código Civil. También la existencia de estos otros principios implícitos nos permite tratar, colateralmente, el proceso doctrinal de creación o descubrimiento de los principios jurídicos.

---

[4] Alonso Olea, M., *La aplicación del derecho del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1970, p. 7. Esta cita sobre la importancia de los principios jurídicos aparece extractada en STSJ, País Vasco, Sala de lo Social, de 9 de octubre de 2024, núm. 2153/2024, rec. 21021/2024; STSJ, País Vasco, Sala de lo Social, de 30 de enero de 2024, núm. 251/2024, rec. 2106/2023.

[5] Martín Valverde, A., «Principios y reglas»…*op. cit.,* p. 825.

I. ESTADO DE LA CUESTIÓN

La revisión bibliográfica ejecutada para la preparación de este estudio revela que los principios informadores del orden social no han acaparado una atención académica destacada o, al menos, acorde al interés dogmático que aquí les atribuimos. Sobre este asunto tan solo hemos hallado dos trabajos monográficos. Si bien estos han servido de guía inestimable para la confección de este estudio, pueden hoy ser complementados en algunos aspectos relevantes.

El primero es un estudio remoto, del año 1946, del profesor Fernández González, intitulado «Principios fundamentales del proceso del trabajo» [6]. A pesar de la validez y vigencia de muchas de las conclusiones allí alcanzadas, varias razones aconsejan una revisión académica de esta temática. a) En primer lugar, la datación de la obra, publicada en un momento en el que la conformación del procedimiento laboral estaba aún en curso. b) En segundo término, con mayor importancia, el hecho de que, a la sazón, los principios del proceso laboral no habían sido todavía explicitados. Como tendremos ocasión de justificar, es la explicitación de estos principios la que les ha otorgado un estatus jurídico singular: a modo de *tertium genus* entre la regla positiva y el principio general del Derecho. Solo desde esta posición se entiende la problemática interpretativa que aquí nos ocupa. c) Por otro lado, y en conexión con lo anterior, el mentado estudio no asume la existencia de unos principios procesales para preguntarse por su operatividad, sino que, en ausencia de cualquier codificación, el esfuerzo debió dirigirse a la identificación de tales principios jurídicos y las razones que permitían sostener su vigencia. d) Finalmente, por su mero desfase temporal, aquella obra no tuvo ocasión de introducir todas las aportaciones posteriores sobre los principios jurídicos provenientes de la teoría general del Derecho. Aspectos tales como el valor normativo de tales principios, su función interpretativa o su necesaria ponderación, no tienen presencia en aquel estudio, cuya valía, de nuevo, reivindicamos.

La segunda monografía localizada en nuestro escrutinio es la de los magistrados Luelmo Millán y Rabanal Carbajo [7]. Este otro libro aparece ya en el año 1999, tras la explicitación de los principios informadores del procedimiento laboral. La aportación que nosotros pretendemos añadir respecto a este es-

[6] Esa obra monográfica aparece escindida en dos publicaciones diferentes: Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso del trabajo. Introducción», en *Revista de la Universidad de Oviedo*, Oviedo, Universidad de Oviedo, 1946, pp. 149-163; y Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso del trabajo. Introducción», en *Revista de la Universidad de Oviedo*, Oviedo, Universidad de Oviedo, 1946, pp. 121-142.

[7] Luelmo Millán, M. Á. y Rabanal Carbajo, P., *Los principios inspiradores del proceso laboral,* ed. Mac Graw-Hill, Madrid, 1999.

tudio puede concretarse en cuatro aspectos: a) La –ya aludida– aplicación de algunas nociones sobre los principios jurídicos elaboradas por la teoría general del Derecho. b) La focalización sobre los principios propios del procedimiento laboral. Y es que esta obra, vocacionalmente breve y pragmática, aborda todos los principios aplicables al procedimiento laboral, inclusive los principios superiores de rango constitucional. De hecho, el abordaje de los principios propios o específicos del rito laboral no ocupa una parte muy extensa de este volumen. c) También, dentro de los principios específicos del procedimiento laboral, pretendemos abordar los principios implícitos, y no detenernos en los principios formulados en el artículo 74 de la ley adjetiva, como hace esta obra referencial. d) Finalmente, pretendemos actualizar e incrementar las referencias jurisprudenciales sobre los principios informadores del orden social de la jurisdicción.

Aparte de estas dos monografías, el tema de los principios del procedimiento laboral aparece como un epígrafe específico en muchos tratados o manuales de Derecho Procesal Laboral [8]. Estos epígrafes suelen ser, por lo general, con ciertas excepciones, sumamente breves y superficiales, aunque también ellos han nutrido nuestro análisis. Al fin, aunque asumimos la falibilidad o incompletitud de nuestro cotejo, encontramos dos artículos destacables acerca de los principios del procedimiento laboral [9]: el elaborado por el profesor Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer en el año 1963, que es un referente clásico e

[8] Con una vaga pretensión ejemplificativa: Cavas Martínez, F., «Comentario al artículo 74 de la LPL», en AA. VV., Aranzadi, Pamplona, 2003, pp. 239-246; Desdentado Bonete, A., «Comentario al artículo 74 de la LPL», en AA. VV. (Monereo Pérez, J. L.; Moreno Vida, M.ª N., y Gallego Morales, A. J., dirs.), *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, T. I, Comares, Granada, 2001, pp. 484-499; García Becedas, G., «Los principios informadores del proceso laboral», en AA. VV., *El proceso laboral. Estudios en homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil*, Madrid, Lex Nova, 2001, pp. 205-210; Sánchez Pego, F. J., «Los principios rectores del enjuiciamiento laboral», en AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales: La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, t. XIII, vol. 1.º, Edersa, Madrid, 1990, pp. 607-632; Bellido Aspas, M., «Los principios del proceso y del procedimiento laboral», en AA. VV., (coord. por Lousada Arochena, F., y Ron-Latas, R. P.), *Sistema de derecho procesal laboral*, Murcia, Laborum, 2024, pp. 127-136.

[9] Hemos localizado algunos otros, de menor extensión o mayor vocación divulgativa. *V. gr.* Sánchez-Pego Fernández, F. J., «Los principios del proceso enunciados en el artículo 74 de la Ley de Procedimiento Laboral», *Actualidad laboral*, núm. 3, 1990, pp. 561-570; Sánchez Álvarez, E., «El encaje de los principios procedimentales del artículo 74 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social con la estructuración orgánica del secretario judicial y sus potestades intraprocesales», *Revista General de Derecho Procesal*, núm. 32, 2014; Arrieta Idiakez. F. J., «¿Efectividad o virtualidad de los principios del proceso laboral en España?». *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 7, 2019 (Ejemplar dedicado a: Principios sustantivos y procesales en el ámbito laboral), pp. 19-41; González Biedma, E., «Buenas prácticas y crisis de los principios del proceso laboral», en AA. VV. (Ramírez Bendala, M.ª D. y Velasco Portero, M.ª T., coords.), *Buenas prácticas jurídico-procesales para reducir el gasto social (III)*, Murcia, Laborum, 2015, pp. 239-253.

ineludible en esta materia [10]; y el publicado por el profesor Valle Muñoz en el año 1999, cuya recopilación jurisprudencial es singularmente reseñable [11]. Sendos estudios admiten no obstante ser complementados, en esencia, por las mismas razones que ya hemos presentado más arriba con respecto a los estudios monográficos existentes.

II. CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Reveladas así las razones que justifican la elección de este tema de estudio, diremos algo sobre su contenido y la estructura que lo ordena. En primer lugar, hemos considerado pertinente abrir con un capítulo propedéutico y genérico sobre los principios jurídicos. En él se incorporan algunas de las cuestiones más críticas vinculadas a estos, *v. gr.* su naturaleza normativa, su función en los sistemas jurídicos codificados, o su proceso de formulación. Aunque todas estas consideraciones no se refieren aún, no al menos frontalmente, a los principios del procedimiento laboral, resultan ineludibles para preparar el posterior análisis de estos. Por lo demás, comoquiera que los principios jurídicos han sido tratados recurrente y solventemente por los teóricos generales del Derecho, no aspiramos a complementar lo ya dicho al respecto, sino, de nuevo, tan solo, recopilar algunas ideas esenciales para nuestra investigación.

En segundo lugar, exponemos las razones históricas que justificaron el surgimiento y la consolidación del proceso laboral como un proceso autónomo, desde un punto de vista orgánico y procedimental. También es este un tema suficientemente cultivado por la doctrina, ahora la laboralista o la procesalista, pero necesario aquí, ya que tales razones históricas son las que en buena medida explican la existencia de unos principios jurídicos propios que informan dicho proceso.

Serán estos otros capítulos –concretamente los capítulos 3, 4 y 5– los que contendrán ya la principal aportación pretendida en este estudio: la relativa a la función interpretativa e integradora que despliegan los principios jurídicos específicos del orden social de la jurisdicción. En primer lugar, capítulo 3, intentamos descifrar la opción legislativa que expresa el artículo 74 LRJS.

[10] Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores del proceso de trabajo», *Revista de Política Social*, núm. 81, 1969, pp. 21-82.

[11] Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral: manifestaciones en la LPL y tratamiento jurisprudencial», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. V, Sección Estudios, 1999, pp. 499 ss, BIB\1999\693.

A continuación, capítulo 4, abordamos individualizadamente cada uno de los principios explícitos que allí se enumeran: inmediación, oralidad, concentración y celeridad. Concretamente, nos proponemos averiguar su significado, su plasmación en el diseño del procedimiento laboral, así como la función interpretativa e integradora que despliegan. Seguidamente, ya en el capítulo 5, haremos lo propio con los principios implícitos del procedimiento laboral, *id est*, aquellos que no tienen una proclamación expresa en la LRJS, pero que se infieren a partir de sus disposiciones.

En el capítulo de cierre nos referiremos a las últimas modificaciones en la ordenación del procedimiento laboral. Presentaremos como principal amenaza para la efectividad de este procedimiento la saturación que experimenta nuestro sistema judicial y que afecta al orden social de manera cualificada. A partir de ahí, nos referiremos críticamente a las reformas legislativas diseñadas para hacer frente a esta coyuntura, basadas en la promoción de la eficiencia procesal. Sostendremos que tales reformas comprometen algunos de los principios jurídicos tradicionales del orden social, que se habían mostrado especialmente solventes para proporcionar una solución rápida y efectiva a la conflictividad laboral. Tales medidas, denunciaremos al fin, desatienden la verdadera raíz del problema, cuya índole no es procedimental, sino orgánica: la insuficiencia de medios de que adolece nuestra administración de justicia.

CAPÍTULO I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES SOBRE LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS

Lamentaba el profesor Martín Valverde la escasa atención que los estudios de Derecho del Trabajo contemporáneos habían prestado a los principios jurídicos: «¿Cuál es el coste de la escasa frecuentación actual de los principios del ordenamiento laboral? ¿Vale la pena dar por concluido el compás de espera que parece haber afectado a nuestro tema de estudio en el último cuarto de siglo? ¿Con qué actitud nos debemos acercar de nuevo a una materia tan especulativa y escurridiza como la de los principios jurídicos? […]. Por el contrario, desde el punto de vista del conocimiento del ordenamiento laboral, el coste del menor tratamiento de nuestro tema de estudio puede ser bastante más elevado» [12]. Como hemos adelantado en la introducción, este estudio quiere contribuir, modesta e imperfectamente, a revitalizar la presencia de los principios jurídicos en el estudio del Derecho social. Ello no responde a un prurito dogmático, sino a la convicción sobre las ventajas que reportaría el recurso a los principios en la labor de los operadores que participan en el tráfico jurídico ordinario. En palabras ahora de Sagardoy Bengoechea: «toda la temática de los principios específicos del Derecho del Trabajo está íntimamente ligada con la de la aplicación de la normativa laboral. De ahí su enorme trascendencia y de lo vital que resulta para el jurista conocer bien el juego de tales principios, pues de lo contrario se conocerá –si acaso– la norma, pero no servirá para nada por no saber aplicarla al caso concreto o aplicarla mal» [13].

---

[12] Martín Valverde, A., «Principios y reglas…», *op. cit.*, pp. 838 y 839.

[13] Sagardoy Bengoechea, J. A., *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo*, Madrid, ACARL, 1991, p. 15.

Aunque se trate de un asunto suficientemente examinado en los estudios de teoría jurídica [14], para lograr esa revitalización resultan aquí pertinentes algunas consideraciones previas sobre el valor normativo de los principios jurídicos. Sobre todo, porque nos encontramos ante una categoría normativa controvertida –la propia adjetivación *normativa* aplicada sobre los principios jurídicos ya entraña cierta polémica–, cuyo significado y eficacia reciben valoraciones doctrinales muy dispares [15]. Aunque no es nuestro propósito resolver las inacabadas disputas académicas que suscita este asunto, estas deben ser tomadas en consideración en nuestro estudio, al menos de modo propedéutico, para justificar desde un comienzo la postura que tomaremos al respecto y que condicionará el contenido de alguna de las conclusiones que presentaremos: comoquiera que aquí nos preguntamos por el significado y alcance de unos determinados principios jurídicos, los que rigen el proceso laboral, parece obvio que la respuesta a dicha pregunta quedará radicalmente acotada por el valor que atribuyamos a este género de normas: los principios jurídicos. El pretendido carácter instrumental de este apartado, por lo demás, desaconseja una revisión exhaustiva de toda la literatura elaborada en torno a los principios jurídicos. En su lugar, presentamos una vaga selección de ideas que estimamos relevantes para la construcción de nuestra posterior exposición. Y ello en el entendimiento de que toda obra académica debe poder leerse por sí sola, y que una remisión íntegra a lo ya dicho sobre el asunto de los principios jurídicos impediría lograr esa literosuficiencia.

1. PRINCIPIOS Y REGLAS

Al hablar de principios jurídicos aludimos a «enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación e integración como para la elaboración de nuevas normas» [16]. Quizás la definición de estos principios se entienda mejor a través de su contraposición con el otro género de normas que integran el Dere-

[14] Atienza, M. y Ruiz Manero, J., «Sobre principios y reglas», *Doxa*, núm. 10-1991, pp. 101-120. Ahí se decía que el tema de los principios es «uno de los temas más profusamente discutidos en la teoría del Derecho durante las dos últimas décadas», p. 101.

[15] «Cual sea la estructura de esos principios, su función dentro del ordenamiento jurídico o su origen y fundamento último, si es que existe alguna diferencia respecto de las demás normas, es algo que se presta a discusión; como también es discutible por qué cada cierto tiempo del tema de los principios se pone de moda». Prieto Sanchís, L., *Sobre principios y normas*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1992, p. 17.

[16] Reale, M., *Introducción al Derecho*, Trad. Jaime Brufau Prats, Madrid,1979, p. 140.

cho: las reglas [17]. Esta contraposición, sin embargo, no resulta del todo sencilla. Y es que como nos recuerda Alexy, «existe una desconcertante variedad de criterios de distinción» [18]. Algunos autores apelan a la abstracción o concreción de la norma [19]; otros a la incondicionalidad o flexibilidad con la que puede aplicarse por los órganos jurisdiccionales [20]; otros, en fin, atienden a su contenido preceptivo o programático [21].

Para abordar esta diferenciación, y adoptar aquí una posición propia, tomemos como punto de partida el elemento común que tienen sendas figuras, su carácter normativo: «Tanto las reglas como los principios son normas porque ambos dicen lo que debe ser. Ambos pueden ser formulados con la ayuda de las expresiones deónticas básicas del mandato, la permisión y la prohibición. Los principios, al igual que las reglas, son razones para juicios concretos de deber ser, aun cuando sean razones de un tipo muy diferente. La distinción entre reglas y principios es pues una distinción entre dos tipos de normas» [22]. Aceptado ese común valor normativo, los elementos de diferenciación más recurrentes en la literatura especializada son los siguientes:

a) Su formulación abierta o taxativa. Se afirma con frecuencia que las reglas expresan una idea normativa concreta, «las reglas serían normas hipotéticas, que conectan precisas consecuencias jurídicas a no menos precisas (clases de) supuestos de hecho; en cambio, los principios serian normas incondicionadas, es decir, carentes de supuesto de hecho, o, en cualquier caso, con supuesto de hecho abierto, de manera que su campo de aplicación quedaría totalmente indeterminado» [23]. De este modo, los principios no están asociados a un supuesto de hecho taxativo, desempeñan su papel normativo en una zona

---

[17] «En las obras de teoría general del derecho, la definición de los principios jurídicos se suele construir sobre la base de diferenciar los distintos elementos o componentes que integran el ordenamiento jurídico. Entre ellos es habitual distinguir; en grados o escalones distintos, las normas jurídicas en un plano de abstracción más alto, y los principios y las reglas de derecho en el nivel de concreción inferior. […]. Dentro de la categoría genérica de normas de derecho, se diferencian dos especies diferentes, que son de un lado las reglas jurídicas, y de otro los principios jurídicos». Martín Valverde, A., «Principios y reglas…», *op. cit.*, p. 817.

[18] Quizás, el autor contemporáneo que de manera más frontal ha abordado el tema de los principios jurídicos sea Robert Alexy. En su saliente obra, *Teoría de los derechos fundamentales*, dedica un capítulo, el tercero, a esta cuestión. Trabajamos con la edición publicada por Centro de Estudios Constitucionales, en Madrid, en 1993.

[19] Bobbio, N., *Teoría general del Derecho*, Santiago de Chile, Ediciones Jurídicas Olejnik, 2018.

[20] Alexy, R., *Teoría de los derechos fundamentales…, op. cit.*

[21] Dworkin, R., *Los derechos en serio*, Ariel, Barcelona, 1995.

[22] Alexy, R., *Teoría de los derechos fundamentales…, op. cit.* p. 83

[23] Guastini, R., «Principios de derecho...», *op. cit.*, p. 39.

extensa o ámbito de supuestos de hecho donde, con bastante frecuencia, conviven varios principios simultáneamente [24].

Principios serían, entonces, «todas las clases de disposiciones flexibles o de textura abierta, o al menos la mayor parte de las mismas, incluidas aquellas en las que lo que se enuncia de manera indeterminada es la consecuencia jurídica o patrón de conducta establecido para la regulación de una relación social» [25]. Así las cosas, en esta definición no solo entrarían las disposiciones normativas con un ámbito de aplicación indeterminado, sino todas aquellas que admitan un grado de apreciación amplio sobre las conductas que prescriben. Por ejemplo, serían principios las directrices o normas programáticas, que actúan ante un supuesto de hecho identificable, pero que toleran un amplio margen de interpretación en cuanto a las consecuencias jurídicas que se siguen de su inobservancia.

Comoquiera que sea, a partir de esa indeterminación, en su ámbito de aplicación o en sus consecuencias, surge la tradicional censura que se dirige a los principios, tal y como es la inseguridad jurídica que se deriva de su aplicación. Aunque luego nos vamos a referir repetidamente a este asunto, basta ahora, a efectos diferenciadores, admitir que el recurso a los principios jurídicos propicia una menor seguridad jurídica, entendida como certeza o predictibilidad de la resolución, que la que se seguiría de la aplicación exclusiva de las reglas. Y es que estas, en muchos casos, reducen la complejidad de la argumentación y dispensan al juez de cualquier labor deliberativa [26]. Los principios, por el contrario, requieren un proceso de ponderación, un balance entre las razones a favor y en contra de su aplicación [27], lo que se entiende como un campo abierto para la discrecionalidad judicial [28].

b) El modo absoluto o relativo de su aplicación. Las reglas se relacionan con otras normas a través del juego de todo o nada [29]. La aplicación de una regla suele conllevar el desplazamiento de otras que reclamaban su aplicación sobre el mismo supuesto de hecho, para lo cual el ordenamiento prevé varios criterios de prevalencia *(lex posterior derogat priori*, *lex specialis derogat legi generali…).* La aplicación de los principios, sin embargo, tolera la convivencia simultánea de otras reglas u otros principios, lo cual es una derivada más de la

---

[24] Martín Valverde, A., «Principios y reglas…», *op. cit.,* 817.

[25] *Ibid.*, p. 819.

[26] Atienza, M. y Ruiz Manero, J., «Sobre principios y reglas...», *op. cit.*, p. 115.

[27] *Ibid.*, p. 115.

[28] García Amado, J. A., «Principios, reglas y otros misteriosos pobladores del mundo jurídico. Un análisis (parcial) de la Teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexy», *Temas actuales de derecho administrativo-económico*, 2019, pp. 195-230.

[29] Prieto Sanchís, L., *Sobre principios..., op. cit.,* p. 33.

abstracción con la que se formulan. Y ello es así porque varios principios pueden encontrar un mismo ámbito natural de aplicación. Cuando «distintos principios disputan o compiten en la decisión de los casos o grupos de casos, sin que una u otra de las distintas valoraciones o ideas normativas en tensión que laten en ellos deba prevalecer necesariamente, como sucede en las reglas, mediante la eliminación de las restantes» [30]. Esta relatividad en la aplicación de los principios es la que permite presentarlos, en la ya clásica definición de Alexy, como *mandatos de optimización*, como normas que se aplican en la medida de lo posible [31]. Esta diferencia entre las reglas y los principios puede presentarse también aludiendo a su diferente exigibilidad.

La identificación de una norma como principio o como regla, aun con el auxilio de los criterios que acabamos de exponer, no es siempre sencilla. Aunque algunas veces el legislador nos presenta expresamente algunas normas como principios, estas reúnen todas las características de las reglas. Lo mismo puede ocurrir a la inversa. Al respecto habría que decir que la funcionalidad de una norma como regla o como principio va a depender de su formulación, y no del *nomen iuris* concedido por el legislador [32]. Habrá, por otro lado, principios que aparezcan proclamados en una disposición del Derecho positivo y otros que se obtienen a través de una lectura sistemática de este [33]. Más adelante dedicaremos un epígrafe específico a las distintas clases de principios según su formulación para distinguir entre principios implícitos y explícitos –*vid. infra*, apartado 1.5.1–. Por el momento baste adelantar que la distinción entre regla y principio no es siempre clara. Nos encontramos en nuestro Derecho positivo con algunos preceptos que se formulan como una regla, pero que, sometidos a una interpretación sistemática, acaban inopinablemente encuadrados entre los principios jurídicos [34]. Es el caso de muchos de los derechos prestacionales que

---

[30] *Ibid.,* p. 112.

[31] Alexy, R., *Teoría de los derechos fundamentales…, op. cit.* 111. Prieto Sanchís, L., *Sobre principios…, op. cit.,* p. 44.

[32] Prieto Sanchís, L., *Sobre principios…, op. cit.,* p. 135.

[33] Como luego veremos, en estos contextos se hace alusión a los principios, entre otras posibles construcciones, desde los significados siguientes: los principios positivos del Derecho, entendidos como normas explícitamente formuladas en los textos de Derecho positivo, o al menos construidas a partir de los elementos contenidos en estas disposiciones; los principios implícitos del Derecho, entendidos como reglas tratadas como premisas o consecuencias de las disposiciones del Derecho positivo, sin estar ahí expresamente enunciadas, los principios extrasistémicos del Derecho, entendidos como reglas consideradas como principios, pero que no pueden ser ordenadas en las dos primeras categorías, pues son exteriores al derecho positivo; los principios-nombres del derecho, entendidos como denominaciones sin carácter normativo que caracterizan los rasgos esenciales de una institución jurídica; y los principios-construcciones del derecho, entendidos como instrumentos conceptuales propuestos para la elaboración dogmática del derecho.

[34] *V. gr.* el artículo 98 de la LRJS, que se intitula *principio de inmediación*, cuando de manera muy clara contiene una regla. Fuera de nuestro ámbito de estudio, eso ocurre, por ejemplo, en el artículo 59 EBEP, que se presenta como un principio cuando contiene una prescripción bastante concisa: la que obli-

reconoce nuestra carta fundamental, cuya aplicación absoluta colisiona con otras previsiones de esa misma norma. El derecho al trabajo, pongamos por caso, cuenta con la literalidad propia de un derecho subjetivo perfectamente ejecutable, sin embargo, una interpretación absoluta del mismo, que incorpore la nota de exigibilidad, se opone frontalmente a otras disposiciones de nuestra Constitución [35].

La distinción es aún más difusa en aquellos casos en los que una misma disposición actúa, simultáneamente, como regla y como principio. Es el caso también de muchos derechos proclamados por la Constitución, que cuentan con un contenido mínimo o esencial vindicable judicialmente, al tiempo que funcionan como parámetros para la interpretación del conjunto del ordenamiento [36]. Esta otra funcionalidad de los derechos constitucionales, especialmente los fundamentales, deriva, como veremos –*vid. infra* apartado 1.6.a– de su singular posición jerárquica dentro de nuestro sistema de fuentes jurídicas, la cual obliga a que todas las normas de rango inferior encuentren una aplicación coherente con el contenido de aquel derecho.

2. RAZÓN DE SER DE LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS

Tal y como hoy los entendemos, la razón de ser de los principios jurídicos debe explicarse a partir del auge del positivismo [37]. Esta corriente proclamó la prevalencia incuestionable de la norma escrita sobre los ideales naturales o metafísicos de justicia [38]. Al hacerlo, no negó sin embargo la conveniencia de unos valores superiores, abstractos o transversales de justicia que dotasen de coherencia al ordenamiento jurídico y facilitasen su interpretación. La diferen-

---

ga a que las administraciones públicas reserven un 7% de sus vacantes a las personas con discapacidad. Esta cuestión, el tratamiento de esa última disposición como regla o como principio ha sido una cuestión controvertida que se analiza en Vigo Serralvo, F., «Reglas vs. principios en la STS, Sala Cuarta, núm. 439/2025 sobre extensión de la cuota reserva para personas con discapacidad a otras entidades del sector público», *Briefs AEDTSS*, número 73, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Año 2025. https://www.aedtss.com/reglas-vs-principios-en-la-sts-sala-cuarta-num-439-2025-sobre-extension-de-la-cuota-reserva-para-personas-con-discapacidad-a-otras-entidades-del-sector-publico/.

[35] Vigo Serralvo, F., *El derecho al trabajo, un primigenio y alternativo proyecto de estado social. Reflexiones para el debate sobre la cuestión social contemporánea*, Cizur Menor, Thomson Reuters, Aranzadi, 2019.

[36] Prieto Sanchís, L., *Sobre principios…, op. cit.,* p. 137.

[37] De Castro y Bravo, F., *Derecho Civil de España, tomo I*, Madrid, Civitas, 1984, p. 417.

[38] «[E]n la concepción positivista que se impone en la codificación, los principios se concibieron como un método de autointegración, como el límite máximo al que podía aspirar un razonamiento jurídico encorsetado por la ideología del legalismo». Prieto Sanchís, L., «Sobre la separación entre Derecho y Moral y otras cuestiones relativas a los principios. Réplica a José Antonio Ramos Pascua», *Anuario de Filosofía del Derecho*, X, 1993, pp. 545-553, p. 553.

cia con respecto a los anteriores planteamientos es que ahora estos valores no serían algo externo a la legislación, sino que, de algún modo, de manera implícita o explicita, estarían presentes en ella [39]. Cuando se habla de principios, nos indica Prieto Sanchís, «se alude a principios jurídicos que cuentan con un indudable respaldo en el sistema» [40]. Esta misma opinión fue antes expresada, entre otros muchos, por Esser, para quien «esta remisión al sistema garantiza al mismo tiempo la docilidad formal al texto y la fidelidad *rigurosamente lógica* del sistema» [41]. Tales valores no procederían ahora del Derecho Natural, sino de la voluntad democrática. Aparecen así como un *tertium genus* entre la ética sustantiva y el positivismo extremo o reglamentarista [42].

La formulación de principios jurídicos se ha asociado al postulado del legislador racional [43]. Como sabemos, es esta una hipótesis dogmática, resultado de los valores ilustrados, que presume la existencia de un legislador infalible, capaz de prever la totalidad de supuestos sobre los que se aplicará su producción normativa, la cual no admite oposición o contradicción interna por estar sometida a una voluntad uniforme. La confianza en la racionalidad de la labor de creación legislativa, sin embargo, cuenta hoy con una fuerza mucho menor. El modelo del legislador racional entra en crisis recusado por sus carencias metodológicas [44] y, quizás, nos atreveríamos a añadir, por la evidencia empírica, que tantas veces demuestra un uso gregario y cortoplacista de la función legislativa. Comoquiera que sea, esta crisis del legislador racional afecta, de modo muy directo, a la confianza en los principios jurídicos. Y es que, para un planteamiento positivista, como hemos dicho, los principios emanan del conjunto de disposiciones que integran un ordenamiento dado, entre las que se presume una plena coherencia y, por ende, la sujeción a unos patrones comunes. La solidez de los principios del sistema dependerá de la solidez de su coherencia. Estimamos, empero, que aunque la corrupción de la labor legislativa comprometa la solidez de los principios jurídicos, no termina de anular la imprescindi-

---

[39] En palabras de González Monzón: «la salida iuspositivista, que comenzó a sedimentarse a finales del siglo XIX, ha negado la existencia de un orden normativo trascendente a la realidad positivada y, por consiguiente, la virtualidad de principios que, contenidos en aquel, informen los procesos de creación, interpretación y aplicación del derecho» González Monzón, A., *Los principios jurídicos: un estudio crítico y propositivo*, Santiago de Chile, Ediciones Olejnik, 2023. Trabajamos con la versión digital no foliada.

[40] Prieto Sanchís, L., *Sobre principios…, op. cit.,* p. 21.

[41] Esser, J., *Principio y norma en la elaboración del Derecho Privado*, Barcelona, Bosch, 1961, p., 208.

[42] Jeze, G., *Principios generales del derecho administrativo*, Madrid, Reus, 1928; García de Enterría Martínez-Carande, E., «Reflexiones sobre la Ley y los principios generales del Derecho en el Derecho administrativo», *Revista de administración pública,* núm. 40, 1963, pp. 189-224, pp. 199-200.

[43] Prieto Sanchís, L., *Sobre principios…, op. cit.,* p. 101 ss.

[44] Nino, C. S., *Consideraciones sobre la dogmática jurídica*, México D. F., Universidad Nacional Autónoma de México, 1989, pp- 85-102.

ble función que estos despliegan en la aplicación del ordenamiento jurídico. Luego nos referiremos a esta *imprescindibilidad* –apartado 1.4–.

Por el momento podemos avanzar diciendo que una de las derivadas que se siguen al aceptar el paradigma del legislador racional es la vocación hacia la unicidad de la *solución justa*, la aspiración a que el sistema jurídico proporcione una solución ineluctable a cada problemática dada [45]. Desde este punto de vista, la pertinencia de los principios jurídicos resulta obvia si descartamos la plenitud de un sistema jurídico integrado por reglas claras [46], sin margen de modulación ante cada casuística concreta [47]. Ciertamente, aunque también es hogaño observable una tendencia hacia la prolijidad o reglamentación de los sistemas jurídicos, parece descartable que estos puedan lograr la plenitud sin el recurso a ciertos principios generales [48]. En efecto, la existencia de una regla individualizada para cada hipotético supuesto de hecho exigiría un nivel de reglamentación inalcanzable y, acaso, indeseable. De forma un tanto paradójica, tal grado de exhaustividad tipificadora acabaría menoscabando la seguridad jurídica de dicho ordenamiento, ante la imposibilidad de que el mismo sea asimilado por sus destinatarios [49]. Y es que para la completitud de un ordenamiento que resuelva a priori, sin margen a la interpretación jurisprudencial, todos los supuestos litigables, sería necesario, en opinión de Viehweg:

> «Una rigurosa axiomatización de todo el Derecho, unida a una rigurosa prohibición de interpretación dentro del sistema, lo que se alcanzaría de un modo más completo mediante el cálculo; unos preceptos de la interpretación de los hechos orientados rigurosa y exciusivamente hacia el sistema jurídico (o cálculo jurídico); no impedir la admisibilidad de las decisiones «non liquet»; conseguir una continuada intervención de un legislador, que trabaje con una exactitud siste-

[45] Prieto Sanchís, L., *Sobre principios…, op. cit.,* pp. 184-185.

[46] Romano, S., *El ordenamiento jurídico*, Madrid, Reus, 2010, pp. 239 y ss; Kelsen, H., «El método y los conceptos fundamentales de la teoría pura del derecho», *Revista de Derecho Privado*, 1933, pp. 65-66; González Monzón, A., *Los principios jurídicos…*, *op. cit.*, p. 58.

[47] Comanducci, P., «Principios jurídicos e indeterminación del derecho», *DOXA. Cuadernos De Filosofía del Derecho* (21-v2), pp. 89-104.

[48] Entendemos por plenitud la cualidad de un ordenamiento por la cual, «[t]ras la aplicación de los diversos métodos reconocidos por el sistema jurídico de que se trate, se consigue obtener un ordenamiento jurídico del que se puede afirmar que, o bien no tiene lagunas, o bien dispone de los mecanismos adecuados para colmarlas» Saínz Palacios, I., *El ordenamiento jurídico, la plenitud*, Las Palmas de Gran Canaria, Servicios de publicaciones de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2007, p. 19.

[49] En palabras de García de Enterría: «La segunda gran crisis de la ley, y seguramente la más grave, es la producida por la desvalorización que ha seguido a una inflación desmedida de las leyes como consecuencia de multiplicación incontenible, que, además, ha sido acompañada de un desarrollo desbocado de normas reglamentarias, que complementan o ejecutan las leyes». García de Enterría y Martínez-Carande, E., *Justicia y seguridad jurídica en un mundo de leyes desbocadas*, Madrid, Civitas, 1999, p. 47.

> mática o calculatoria para hacer solubles los nuevos casos que surjan como insolubles, sin perturbar la perfección lógica del sistema (o cálculo)» [50].

Descartada la realizabilidad de un ordenamiento de este tipo, mientras exista la necesidad de resolver *casos difíciles* –tal es la expresión empleada en la teoría del Derecho para aquellos supuestos litigiosos que no pueden resolverse de manera clara mediante la aplicación de reglas [51]– el recurso a los principios parece una solución inevitable, al menos si se pretende acotar la discrecionalidad judicial [52].

Ya hemos dicho, a este respecto, que una de las críticas más recurrentes que se dirige contra los principios es la inseguridad jurídica que se deriva de su aplicación [53]. En este punto debe aceptarse que, por su propia definición, la solución jurídica basada en la aplicación de principios presenta un grado de indeterminación superior a la que presenta aquella solución que puede alcanzarse con la estricta aplicación de reglas. Debe tenerse en cuenta, no obstante, el concreto y marginal ámbito de actuación de los principios: el de los *casos difíciles* [54], aquellos que no pueden solventarse a través de la aplicación pura de reglas ni a través de otros criterios hermenéuticos. La solución de estos casos sin el recurso a los principios solo podría afrontarse desde la equidad o la discrecionalidad judicial, lo que reduce aún más la predictibilidad del fallo y deja un mayor margen al activismo judicial: «Una vez más hay que hacer referencia a la falta de alternativas aceptables, que puedan garantizar una medida mayor de seguridad jurídica que el modelo regla/principios» [55]. En efecto, el recurso a los principios parece la única solución legítima una vez desechada la deseabilidad de un ordenamiento tan reglamentado que contenga una regla para la reso-

---

[50] Viehweg, T., *Tópica y jurisprudencia*, Madrid, Taurus, 1963.

[51] Dworkin, R., *Los Derechos en serio..., op. cit.,* p. 146.

[52] Para Viehweg, a quien acabamos de citar, esa perfección del ordenamiento se lograría a través de la tópica, lo que se corresponde, según algunos autores, con la formulación de principios. Salas, R. H., «Tópica y principios generales del derecho», *Revista de Derecho Público*,71, 2009, pp. 241-249.

[53] Alexy, R., *Teoría derechos fundamentales..., op. cit.*, p. 118.

[54] Atienza, M. y Ruiz Manero, J., *Sobre principios…, op. cit.,* p. 117.

[55] *Ibid*. p. 172. En palabras ahora de Rossi Albert: «Los principios de una disciplina jurídica son las bases estructurales que la perfilan y distinguen o asemejan a otras. Son los valores fundamentales de la disciplina. Son el componente que dota de completitud a un conjunto de reglas que ya nadie puede sostener que sean completas y a partir de ello puede entenderse que los principios refuerzan la completitud del ordenamiento. Pasan a ser el componente informador y cohesionador del sistema. También constituyen su componente de moralidad. Por su parte, a pesar de que han sido caracterizados y definidos de diferente forma y que involucren conflictos entre moral y derecho y definición del derecho, nada de ello afecta la vitalidad de los principios». Rossi Albert, R., «El rol de los principios rectores de los procesos jurisdiccionales contenciosos administrativos desde la perspectiva de la sentencia judicial ley 20333 del 4 de setiembre de 2024», *Estudios de derecho administrativo*, núm. 27, 2025 (Ejemplar dedicado a: XVI Seminario Internacional de Derecho Administrativo), pp. 3-24, p. 8.

lución de cada caso concreto; así como, en sentido opuesto, la de un sistema de Derecho libre que confíe la solución de la disputa a la entera discrecionalidad del juez y el juramento de imparcialidad al que este se somete [56]. No se trata por tanto de dar prioridad en el razonamiento jurídico a los principios o a las reglas, sino de buscar la armoniosa convivencia de ambos. Como se ha dicho:

> «Una concepción principialista del ordenamiento, de acuerdo con la composición de este asigna un papel protagonista a los principios en detrimento de las reglas, configurando un sistema normativo excesivamente lábil, que sacrifica el valor de la seguridad jurídica en el altar de una real o supuesta justicia material, tal como esta es entendida por el intérprete. Por su parte, la concepción reglamentarista, en la que las reglas de distinto nivel de generalidad monopolizan el sistema jurídico peca probablemente del defecto contrario de excesiva rigidez. La concepción del ordenamiento como una combinación (en distintas dosis según sectores o ramas del derecho) de reglas y principios permite alcanzar, de acuerdo de nuevo con la tesis de Alexy, mejores resultados en la armonización de los valores de justicia y seguridad que deben regir la vida social. Este modelo mixto es el que inspira la definición estructural acogida» [57].

En este sentido, se ha de denunciado que la ductilidad de los principios jurídicos los presta a un uso interesado o parcial que tiende a validar o reafirmar el planteamiento de base mantenido por el operador jurídico. Aunque tal juicio se basa en percepciones sobre su voluntad subjetiva imposibles de verificar e intrascendentes desde una perspectiva formal, aun admitiéndolas como veraces, el recurso a los principios obliga a dichos operadores a legitimar su argumentación apoyándose en el propio sistema. Como nos recuerda Prieto Sanchís, los «principios generales nacieron con el propósito de garantizar una actuación controlable y no arbitraria por parte de los jueces en caso de laguna u oscuridad de la ley, de manera que todas sus decisiones pudieran, al menos, incardinarse en un principio y no en la mera subjetividad» [58].

---

[56] Prieto Sanchís, L., *Sobre principios y normas..., op. cit.*, p. 105.

[57] *Ibid.,* p. 110.

[58] Prieto Sanchís, L., *Sobre principios y normas..., op. cit.*, p. 23. En este mismo sentido, En palabras de Martín Valverde, «no es menos verdad que el descubrimiento de principios implícitos o latentes en el ordenamiento comporta inevitablemente la elección entre distintos caminos de reelaboración o reconstrucción del mismo. Pero, salvo quizá en determinados principios tópicos y en determinados principios de ética social, la materia prima de los principios jurídicos ha de ser suministrada íntegramente por el derecho objetivo». Valverde, M., «Principios y reglas...», *op. cit.,* p. 825. Y añade, «Incluso en las dos salvedades mencionadas, la aportación de principios no depende en ningún caso del libre arbitrio del jurista, debiendo atender a la compatibilidad del principio aplicado con las restantes piezas del ordenamiento vigente».

3. ORIGEN DE LOS PRINCIPIOS

El origen de los principios jurídicos es quizás uno de los asuntos que más claramente diferencia a las escuelas naturalistas y positivistas del Derecho. Siguiendo al profesor Díez Picazo:

> «Para la manera de pensar iusnaturalista, los «principios generales del Derecho» son la vía de penetración del Derecho natural. Son normas que no han encontrado formalización ni sanción estatal, pero que poseen innegable vigencia, validez y obligatoriedad, por formar parte de un sistema superior que se encuentra inserto en la naturaleza humana y que quedó grabado en el corazón de todos los hombres, según una clásica expresión paulina. Para la dirección ius positivista, los principios generales del Derecho son principios de un determinado Derecho positivo y pueden concebirse en un doble sentido de ida y vuelta. Por una parte, son las ideas que han servido de criterios de inspiración a las leyes o normas concretas de ese Derecho positivo. Por otra parte son las normas que se obtienen mediante un proceso de generalización y decantación de esas leyes» [59].

Nosotros aquí ya nos hemos adherido al planteamiento positivista para afirmar que los principios jurídicos son normas internas al sistema. A este respecto, cabría distinguir dos formas a través de las cuales tales principios aparecen en el Derecho positivo:

a) La menos frecuente y menos incierta: cuando el propio legislador proclama expresamente determinados principios jurídicos, los que denominaremos principios jurídicos explícitos. Esta es una técnica legislativa relativamente moderna, que incrusta en el Derecho positivo, junto con las tradicionales reglas asociadas unívocamente a un supuesto de hecho y a una consecuencia, otro tipo de normas de carácter abierto que influyen sobre multitud de casos. Los principios procesales del artículo 74 LRJS son una buena muestra de esta *nueva* tendencia.

---

[59] Díez Picazo y Ponce de León, L., «Los principios generales del Derecho en el pensamiento de F. de Castro», *Anuario de Derecho Civil,* núm. 4, pp. 1263-1268, p. 1266. Con una opinión muy similar, para el profesor García de Enterría, los principios jurídicos responden a: «una concepción sustancialista y no formal del Derecho, cuyo punto de penetración, más que en una metafísica de la justicia, en una axiomática de la materia legal, se ha encontrado en los principios generales del Derecho, expresión desde luego de una justicia material, pero especificada técnicamente en función de los problemas jurídicos concretos, y susceptibles, por consiguiente, de una seguridad de funcionamiento y de manejo que se volatilizaría si el tradicional lugar de la ley pretendiese ser sustituido por una abstracta e indeterminada invocación de la justicia, o de la conciencia moral o de la discreción del juez». Jeze, G., *Principios generales del derecho administrativo*, Madrid, Reus, 1928; García de Enterría Martínez-Carande, E., «Reflexiones sobre la Ley y los principios generales del Derecho en el Derecho administrativo», *Revista de administración pública*, núm. 40, 1963, pp. 189-224, pp. 199-200.

b) La tradicional y más incierta: La formulación doctrinal a partir de la interpretación o exégesis de normas de Derecho positivo. Estas, sometidas a un proceso de inducción o deducción nos conduce a la identificación de ciertos valores o patrones protegidos por la legislación, valores a los que damos la calificación de principios implícitos [60]. Lo problemático de estos otros principios se deriva, como es fácil intuir, de la pluralidad de resultados a las que nos pueden conducir aquellas operaciones inductivas o deductivas. Y es que, una vez desechada la infalibilidad de un figurado legislador racional, descartada la perfecta coherencia interna del ordenamiento, los procesos de inferencia que se hagan a través de sus disposiciones no nos conducirán ineluctablemente a unos mismos principios [61].

Ya dijimos, por lo demás, que la formulación de los principios es una labor mancomunada del legislador, la jurisprudencia y la doctrina científica, que es el «tercer gran protagonista de la vida jurídica» [62]. Un atractivo del tema de los principios es observar cómo esta imbricación entre la labor de estos tres operadores se conjuga armoniosamente en un ejercicio estrictamente dogmático [63]: «en hacer patente esa oculta y profunda vida de los principios está la augusta función del científico del Derecho, y no en ofrecer clasificaciones o sistematizaciones geométricas, lógicas o nemotécnicas de la materia de las leyes» [64]. En la medida en que esta labor de inquisición doctrinal es, de ordinario, más lenta que la producción legislativa, los principios jurídicos suelen responder –aunque esto admite excepciones– a la existencia de patrones normativos constantes en el tiempo. Una ciencia jurídica asistemática, limitada a la interpretación de normas aisladas, sería sumamente volátil [65].

---

[60] Prieto Sanchís, L., «Sobre la separación entre derecho...», *op. cit.*, p. 552.

[61] A esta dificultad se refería el profesor Martín Valverde: «para que los principios jurídicos puedan ser identificados y aplicados como tales han de estar previamente formulados o expresados en un enunciado normativo. Esta tarea de formulación no siempre resulta fácil. El jurista no encuentra los principios perfectamente separados y ordenados en un supuesto mundo platónico de ideas jurídicas, sino que los descubre y formula tras una búsqueda en el conjunto del ordenamiento que puede resultar muy laboriosa» Martín Valverde, A., «Principios y reglas...», *op. cit.*, p. 824.

[62] *Ibid.*, p. 825.

[63] Raz, J., «Legal Principles and the Limits of Law», 81 *Yale Law Journal,* 823, 1972, pp. 823-854.

[64] García de Enterría y Martínez-Carande, E., «Reflexiones sobre la ley y los principios generales del Derecho en el Derecho Administrativo», *Revista de Administración Pública*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, no. 40, enero-abril de 1963, pp. 189-224, pp. 201-202.

[65] En palabras de von Kirchmann: «tres palabras rectificadoras del legislador convierten bibliotecas enteras en basura; el que esto no haya sido así y las obras de los grandes juristas de la historia no sólo no sean basura, sino que hayan adquirido un permanente y eficaz valor clásico, es justamente porque en ellas se ha acertado a expresar un orden institucional de principios jurídicos no sometidos a la usura del tiempo» Tomo la cita de García de Enterría y Martínez-Carande, E., «Reflexiones sobre la ley y los principios...», *op. cit.*, pp. 201-202.

Los cauces por los que discurre esta labor indagatoria son varios. Apoyándonos en la clásica, pero plenamente vigente, obra de Josef Esser [66], podemos enumerar cuatro métodos alternativos a través de los cuales se identifican los principios subyacentes en un ordenamiento dado: a) Con frecuencia, los principios reproducen ideas normativas *tópicas* formuladas en máximas o aforismos a los que se ha recurrido reiteradamente en la aplicación del Derecho. b) Otra fuente de los principios la encontramos en la labor doctrinal de indagación del *pensamiento general* que inspira una determinada institución (*principios institucionales*). c) También pueden identificarse principios jurídicos a partir de la inducción de la norma general común a un conjunto de disposiciones concretas (*principios sistemáticos*). d) Hay otros principios jurídicos que expresan las ideas normativas inspiradoras de la ordenación de la vida política, económica y social (*principios estructurales* y *principios constitucionales* positivos). e) Finalmente, en opinión del precitado autor, los principios condensan también valoraciones de ética social arraigadas en una determinada comunidad o en una determinada familia de sistemas jurídicos (evitación de la *laesio enormis* y del enriquecimiento injusto, exigencia de buena fe, etc.).

El problema de estos criterios de identificación presentados por Esser es que no cuentan, por lo general, con un reconocimiento expreso en el Derecho positivo, lo que otorga una amplia libertad al intérprete a la hora de decantarse por el recurso a cualquiera de ellos. Esto compromete la seguridad jurídica en la medida que la utilización de uno u otro método conllevará la formulación de principios diferentes. A este respecto, opinamos que uno de los retos contemporáneos de la doctrina científica, acaso también de la jurisprudencial, pasa por lograr mayores consensos en algunas de las cuestiones esenciales atenientes a los principios jurídicos, en especial, en lo relativo a su modo de identificación y a su eficacia interpretativa e integradora.

Por lo demás, vemos en la relación propuesta por Esser algunos métodos de indagación que acuden a criterios puramente intrasistemáticos y otros que se apoyan en elementos ajenos al sistema jurídico positivo. En nuestra opinión, y esto no es una lectura que hagamos al propio autor, también estos otros elementos de apoyo, como la tópica o las convicciones ético-sociales, deben en-

[66] Coincidimos aquí con un concurrido sector doctrinal, como Atienza y Ruíz Manero, para quienes los principios implícitos «no son independientes del contenido porque si deben entrar a formar parte del razonamiento de los órganos jurisdiccionales no es por virtud de su origen en fuente alguna, sino por cierta cualidad de su contenido. En nuestra opinión, dicha cualidad no es su justicia intrínseca (esto es, los principios no se extraen sin más de la moral social, como a veces parece dar a entender Dworkin [1978 y 1986], ni son simplemente pautas que gozan de arraigo social, como sostienen algunos civilistas ilustres como Díez Picazo), sino su adecuación o coherencia en relación con las reglas y principios basados en fuentes» Atienza, M., y Ruiz Manero, J., «Sobre principios y reglas...», *op. cit.*, p. 113.

contrar proyección, aun de forma difusa, en el conjunto del ordenamiento positivo –cuanto menos, no puede oponerse a este–. Ese respaldo se dará en la mayoría de los casos, al menos en sistemas políticos democráticos en los que se busca cierta correspondencia entre la legislación positiva y el sentir ético de la ciudadanía. Así, aunque esos principios basados en convicciones éticas no puedan obtenerse con un puro método lógico inductivo a partir de los axiomas que proporciona la normativa escrita, sí se manifiestan dentro de esta a través de lo que Heller denominó principios ético-jurídicos fundamentales (ethische Rechtsgrundsätze): es decir, un conjunto de valores que dotaría de homogeneidad a un cuerpo jurídico y ayudaría a su interpretación judicial [67]. Así, por ejemplo, algunos principios, como el que rechaza el enriquecimiento injusto, aunque no encuentra una clara apoyatura en la legislación, sí que se corresponde con el espíritu conjunto de esta. Al menos aquí, a los efectos de demarcar nuestra postura sucesiva, solo aceptaremos como principios jurídicos aquellos que encuentren respaldo, aun difuso o implícito, en el ordenamiento positivo.

4. FUNCIONES DE LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS

En un ordenamiento de Derecho codificado o continental, como el que ordena nuestra convivencia, los principios jurídicos juegan un doble papel: «de un lado integran o colman las lagunas legales existentes en el ordenamiento, y de otro lado, aun en las materias en que no hay laguna legal, contribuyen a afinar o mejorar la interpretación de las disposiciones aplicables» [68]. Esta funcionalidad aparece bien expresada en nuestro ordenamiento, concretamente en el artículo 1.4 CC, el cual dispone que los principios generales del Derecho «se aplicarán en defecto de ley o costumbre, sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico». Sin dificultad, podemos observar en esta literalidad esa doble función de los principios jurídicos [69]: La más eminente y usual, que podemos denominar interpretativa; y la subsidiaria e infrecuente, que llamaremos aplicativa o integradora [70]: a) Con respec-

[67] Heller, H., *Teoría del Estado*, México, D. F., Fondo de Cultura Económica, 2010, p. 325.

[68] Martín Valverde, A., «Principios y reglas...», *op. cit.*, p. 819.

[69] «Lo cual significa –es obvio– que hay por lo menos una doble función de los principios generales del Derecho: lo que allí se llama el carácter inspirador de todo el ordenamiento jurídico y su aplicación directa que se produce en defecto de ley o de costumbre». Díez Picazo y Ponce de León, L., «Los principios generales del Derecho...», *op. cit.*, p. 1264.

[70] El carácter subsidiario de la aplicación de los principios aparece así contemplado en otros ordenamientos: El artículo 12, II, disposición preliminar del Código Civil italiano, establece: «Si una controversia no puede ser decidida con una precisa disposición, se tomarán en consideración las disposiciones que

to a la primera de estas funciones, es incondicional. Opera con independencia de la existencia de ley o costumbre aplicable a un supuesto y obliga dar a las reglas la interpretación más proclive a la realización de los principios implicados en un determinado supuesto de hecho [71]. Aquí los principios jurídicos orientan la labor interpretativa. De este modo, los principios generales «señalan el método de interpretación de las normas propias de un ordenamiento jurídico y, además, indican, en cada caso concreto, la fórmula interpretativa que se debe elegir» [72]. Al actuar aquí el principio como criterio de *interpretación*, no será invocable cuando la regla presente suficiente dosis de claridad: *in claris non fit interpretatio*. b) La segunda función de los principios, la que se suele denominar integradora o interpretativa, opera solo de manera subsidiaria o contingente: en defecto de otras fuentes jurídicas aplicables, ley o costumbre, «allí donde estas disposiciones precisamente nada dicen: conceptos jurídicos indeterminados, conceptos normativos, *standards* de conducta, discrecionalidad, poderes inherentes, cláusulas generales» [73]. Esta aplicación subsidiaria de los principios jurídicos es una de las notas que diferencia a los sistemas jurídicos continentales de los sistemas basados en la *Common Law* [74]. En ausencia de ley y costumbre, y descartada la admisibilidad de un fallo en equidad, los órganos encargados de la aplicación del Derecho deberán, necesariamente, proporcionar una solución basada en principios jurídicos. Obviamente, el carácter abierto de los principios les proporciona a tales órganos un amplio margen de decisión, pero este es en cualquier caso más estrecho del que dispondrían sí se les exonerase de invocar cualquier criterio jurídico-positivo de fundamentación.

Más allá de estas funciones institucionales de los principios jurídicos, Atienza y Ruiz Manero han señalado además su utilidad sistematizadora [75],

---

regulan casos similares o materias análogas; si el caso continúa siendo dudoso, se decide según los principios generales del ordenamiento jurídico del Estado»

[71] En palabras de Díez Picazo y Ponce de León, «Los principios generales no pueden estar sometidos a un orden escalonado de preceptos, porque son los 'inspiradores de todo el ordenamiento jurídico'. Los principios están fuera de la estricta jerárquica de las fuentes ya que han de ser tenidas en cuenta antes, en y después de la ley y la costumbre. Son precisamente los principios los que señalan los caracteres que la ley y la costumbre han de tener para ser válidas, los que imponen que la costumbre ha de ser racional, los que por su carácter informador general indican lo que por una y otra hay que entender». Díez Picazo y Ponce de León, L., «Los principios generales del Derecho...», *op. cit.*, p. 1264.

[72] *Ibid.*, p. 1265.

[73] Díez Picazo y Ponce de León, L., «Los principios generales del Derecho...», *op. cit.*, p. 205.

[74] A diferencia de un sistema de Common Law, donde el recurso a los principios para fundmaentar el fallo es un solución primaria y frecuente. Merryman, J. H. y Pérez-Perdomo, R., *The Civil Law Tradition. An Introduction to the Legal Systems of Europe and Latin America*, Stanford, Stanford University Press, 2019, p. 66.

[75] Atienza, M. y Ruiz Manero, J., «Sobre principios y reglas...», *op. cit.*, p. 114.

su aptitud para condensar un volumen amplio de información: remitirnos a unos pocos principios permite comprender el funcionamiento de una institución jurídica dentro del ordenamiento y su interacción con el sistema social. Al modo de las leyes científicas, los principios son enunciados que posibilitan una representación más simplificada del mundo jurídico y, por ello, desempeñan una relevante función didáctica en sentido amplio. Esto es beneficioso para los sujetos vinculados por un ordenamiento dado, en la medida en que les hace más predecible la conducta que la norma les reclama; pero especialmente para la doctrina académica, que puede formular sus planteamientos sobre una norma o institución jurídica de manera abstracta, sin necesidad de recurrir al conjunto de reglas sobre el que se apoya su conjetura [76]. Los principios hacen inteligible el Derecho –o sus diversas disciplinas– no como un mero agregado de reglas, sino como un conjunto ordenado y dotado de sentido. Conocer los principios de una institución o de un sector jurídico permite, incluso, hasta cierto punto, anticipar las soluciones previstas por disposiciones específicas ante problemas concretos. Esta capacidad de los principios para presentar de una manera breve y ordenada un sector de (o todo) un ordenamiento jurídico «no es ni más ni menos que lo que suele llamarse sistematización del Derecho. Y como ésta es la función principal que, se supone, ha de realizar la ciencia jurídica, queda claro que los principios juegan aquí un papel» [77]. Estas consideraciones nos permiten ya cuestionar la recusación dirigida a los principios jurídicos por la inseguridad jurídica que se sigue de su aplicación, a la que luego nos referiremos de manera más específica.

5. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y SUS CLASES

Con frecuencia, la literatura relativa a los principios jurídicos propone algunos criterios de ordenación, criterios que no son alternativos, sino complementarios entre sí.

---

[76] En palabras de Guastini: «Lo que distingue a los principios no es su contenido normativo sino, sobre todo, la posición peculiar que ocupan en el ordenamiento jurídico (o en uno de sus subsectores). Los principios serían normas fundamentales, caracterizadoras, que confieren identidad axiológica al ordenamiento (o a uno de sus subsectores) y ofrecen justificación a las restantes normas (del ordenamiento en su conjunto o de ese particular subsector». Guastini, R., «Principios de derecho y discrecionalidad judicial», *Jueces para la democracia* vol. 34, 1999, 39-46, p. 39.

[77] Atienza, M. y Ruiz Manero, J., «Sobre principios y reglas…», *op. cit.*, p. 114.

5.1 **Principios implícitos y explícitos**

El criterio de diferenciación más relevante para el propósito de nuestro trabajo es el que distingue entre los tradicionales y más comunes principios implícitos, y los más novedosos e infrecuentes principios explícitos. «Algunos principios se encuentran no sólo expresamente formulados, sino también expresamente identificados como tales por las mismas autoridades normativas […]. Otros principios, en cambio, son tales en virtud no de una expresa calificación de la autoridad normativa, sino de una valoración del intérprete» [78]. Este es también el criterio de distinción más empleado por la doctrina [79], el que distingue entre: a) los *principios explícitos del Derecho*, concebidos como normas expresamente consagradas en cuerpos legislativos, o bien derivadas de manera directa de los elementos que dichas disposiciones contienen y b) los *principios implícitos del Derecho*, entendidos como enunciados normativos que, si bien no están formulados de forma explícita, aparecen como presupuestos o consecuencias lógicas del ordenamiento jurídico vigente [80]. La existencia, o con más rigor, la admisibilidad de estos principios implícitos en nuestro ordenamiento se encuentra en el propio artículo 1.4 CC, pues carecería de sentido la alusión que este precepto hace a los principios generales del Derecho si todas las normas admitidas por nuestro sistema estuvieran recogidas expresamente en la ley [81]. Comoquiera que dicho precepto distingue estas dos fuentes jurídicas, la ley y los principios generales del Derecho, debe afirmarse la existencia de principios implícitos, aquellos que no aparecen formulados de manera positiva y expresa en la ley [82].

Aunque hay quien aboga por el recurso a principios extrasistemáticos –escuelas naturalistas o ideológicas del Derecho–, la mayoría de los autores contemporáneos, ya vimos, caracterizan los principios implícitos como algo

---

[78] Guastini, R., «Principios de derecho...», *op. cit.*, p. 39. Rossi Albert, R., «El rol de los principios rectores...», *op. cit.*, p. 28.

[79] Atienza, M. y Ruiz Manero, J., «Sobre principios y reglas...», *op. cit.*, p. 106.

[80] Alonso, J. P., *Principios jurídicos implícitos*, Madrid, Marcial Pons, 2018; Moderne, F., *Principios generales del Derecho Público*, Santiago de Chile, Editorial Jurídica, 2005, p. 26. González Monzón, A., *Los principios jurídicos..., op. cit.*, p. 57. La distinción entre principios explícitos e implícitos la podemos encontrar, aunque con diferencia de matices, en Wroblewski, J., *Sentido y hecho en el Derecho*, San Sebastián, Universidad del País Vasco, 1989, pp. 153 ss., Prieto Sanchís, L., *Sobre principios y normas…, op. cit.*, pp. 134 ss., y en Atienza, M. y Ruiz Manero, J., *Las piezas del derecho. Teoría de los enunciados jurídicos*, Barcelona, Ariel, Barcelona, 1996, p. 13.

[81] González Monzón, A., *Los principios jurídicos…, op. cit.*, p. 58.

[82] «Hay que entender que si los principios jurídicos fueran únicamente los explícitamente recogidos en los textos normativos no tendría sentido reiterar en una disposición expresa su carácter de fuente y la posibilidad de su aplicación». Pérez-Luño, A. E., «Los principios generales del derecho: ¿un mito jurídico?», *Revista de Estudios Políticos, Nueva Época*, núm. 98, octubre-diciembre, 1997, pp. 9-24, p. 17.

inherente al sistema. Concretamente, sería el resultado de abstraer o generalizar algunas de las razones o valores subyacentes en un conjunto de disposiciones [83]. Dentro del sistema jurídico, «son principios expresos los explícitamente formulados en una disposición constitucional o legislativa, de la que puedan recabarse (como cualquier otra norma) mediante interpretación» [84]. Por el contrario, son principios no expresos los que carecen de soporte directo en el texto de la legislación, los no explícitamente formulados en alguna disposición constitucional o legislativa, sino elaborados o construidos por los intérpretes. Se entiende que estos, cuando formulan un principio no expreso, no se convierten en legisladores, sino que asumen que tal principio está implícito, latente, en el sistema de fuentes y se limitan a descubrirlo o formularlo [85]. En palabras de Prieto Sanchís: «si son efectivamente implícitos, entonces sacarlos a la luz no es *crearlos* sino simplemente *explicitarlos*. Sin duda la tarea de explicitación o hallazgo exige de los jueces un ejercicio amplio y cuidadoso de raciocinio, cosa que conlleva también cierta discrecionalidad, pero discrecionalidad débil» [86].

Aceptada la existencia de sendas clases de principios, y su común origen intrasistemático, cabría preguntarse si entre ambos existen diferencias funcionales. Y es que, aunque, en uno y otro caso, la existencia de principios responde a una determinada voluntad legislativa, podríamos conceder sin dificultad que los principios explícitos reflejan esta voluntad de manera más inequívoca. Nos encontramos ahora ante preceptos que se introducen de manera expresa para surtir efectos concretos. A diferencia de los principios implícitos, que son normas derivadas que emergen de un sustrato previo y que no siempre derivan de una voluntad consciente del legislador, los principios explícitos tienen un fin en sí mismo. Su existencia no depende de otra norma o conjunto de normas previas, sino que tiene una razón de ser autónoma. Esta particularidad, a nuestro modo de ver, que es coincidente con el de algún sector doctrinal, refuerza su facticidad frente a los principios implícitos [87], aunque no porque se dé una suerte de jerarquización entre ciertas clases de principios, sino porque en el

---

[83] En palabras de Guastini: «Se obtiene un principio de una norma singular cada vez que se formula la hipótesis de una ratio, es decir, un fin, como perseguido por la norma, o de un valor que la justifica» Guastini, R., «Principios de derecho...», *op. cit.*, p. 41.

[84] *Ibid.*

[85] *Ibid.*

[86] Prieto Sanchís, L., «Sobre la separación…», *op. cit*., p. 552.

[87] «Es evidente que nos encontramos aquí con un principio de eficacia institucional, cualesquiera que sea su origen. Llamamos institucionalmente eficaces aquellos principios que se han materializado en instituciones previamente reconocidas. Si más arriba lo, calificaba de principios normativos, no hay que perder de vista que esa validez positiva sólo da en la medida en que el principio está materializado institucionalmente». Esser, J., *Principio y norma …, op. cit.*, p. 114.

juego de la ponderación judicial debería concederse mayor peso al principio que, por estar proclamado explícitamente en el texto legal, expresa de manera más fidedigna la voluntad democrática. Los principios explícitos, además de su mayor eficacia, proporcionan una dosis más alta de seguridad jurídica. Y es que, aunque tampoco las consecuencias que se siguen de la transgresión de estos principios aparecen tipificadas en la norma –lo que convertiría al principio en una regla–, la positivización de estos sustrae de la discusión doctrinal la cuestión relativa a su existencia. Los principios implícitos, en contraste, exhiben una doble incertidumbre: 1) la relativa a su existencia; 2) la relativa a los efectos que despliegan. Es la primera de estas incertidumbres la que se salvaría con una codificación de principios.

Aquí nos topamos con una cuestión que no ha sido resuelta definitivamente por la doctrina, como es la posición que ocuparían los principios explícitos en la prelación de fuentes que hace el artículo 1.4 CC. Y es que tales normas son, al mismo tiempo, ley –fuente prioritaria de aplicación– y principio –fuente terciaria y subsidiaria–. Esta dualidad solo admite dos soluciones: a) estimar que la alusión a la *ley* que hace el artículo 1.4 CC es algo impropia, y que en puridad se refiere a las reglas y b) considerar que los principios explícitos son ley, y que por ende se colocan en la primera posición de la prelación efectuada por dicho precepto [88]. A nuestro modo de ver ambas soluciones son admisibles simultáneamente. Parece claro, de un lado, que la expresión *ley* que contiene el artículo 1.4 CC no apela a un concepto técnico normativo preciso. En caso contrario, se estaría excluyendo de esa prelación aplicativa a los tratados internacionales, las normas constitucionales y las disposiciones reglamentarias. Aceptada la impropiedad del giro *ley* en la redacción del artículo 1.4 CC, cabría quizás sostener que el mismo quiere aludir a la noción de regla, como disposición normativa distinta del principio. Comoquiera que fuese, en relación a nuestra segunda propuesta interpretativa, cabría decir que la posición de los principios explícitos en la prelación del artículo 1.4 CC dependerá de la configuración que estos adquieran, y no de la denominación con la que sean presentados por el legislador. Si un principio explícito, proclamado en el texto positivo de la norma, tiene una formulación abierta, extensible a un número indeterminado de supuestos, solo podrá adquirir una función uniformadora o interpretativa, a pesar de que consideremos que por su positivización

[88] «Si se trata de principios expresos, su valor jurídico dependerá del respaldo institucional con que cuenten (la Constitución, la ley o el precedente judicial), pero parece cierto que entonces ya no podrán concebirse como una fuente autónoma en los términos del artículo 1.4 del Código Civil, es decir, ya no estaremos en presencia de los famosos principios generales, que justamente presuponen la ausencia de ley y costumbre» PRIETO SANCHÍS, L., *Sobre principios y normas..., op. cit.*, p. 21.

merece el calificativo de ley, según lo dispuesto en el artículo 1.4 CC. Eso es lo que ocurre, *V. gr.*, con los principios del artículo 74.1 LRJS. Aunque queramos, por mor de su codificación, darles el valor de ley, su formulación abierta impide el desplazamiento de cualquier regla que reclame su aplicación sobre el caso concreto. Por el contrario, algunos principios proclamados como tales en los respectivos textos legislativos actuarán como reglas directamente exigibles si su formulación impone una concreta conducta.

Por último, y en relación con lo que acabamos de exponer, conviene destacar que los principios explícitos son resultado de una libre y reflexiva voluntad legislativa. En una recta técnica normativa, los principios proclamados por el legislador deberían ser coherentes con el entramado legal donde se ubican. Dicho de otro modo, los principios proclamados por el legislador deberían también poder obtenerse, en ausencia de cualquier pronunciamiento suyo, a través de las disposiciones de un determinado cuerpo normativo. En lo que a nosotros nos ocupa, en lo que atañe a los principios del procedimiento laboral, esa coherencia o correspondencia se da manera plena, ya que los principios formulados por el artículo 74 LRJS, como comprobaremos, habían sido identificados por la doctrina con carácter previo a su codificación. Sin embargo, al menos en términos lógicos, no tiene siempre porqué darse esa correspondencia. Si así fuese, nos encontraríamos ante una disfuncionalidad, ya que un mismo cuerpo legal debería interpretarse a la luz de principios que le son contradictorios.

5.2 **Principios generales y principios específicos**

El artículo 1.4 CC, al que ya hemos aludido en reiteradas ocasiones, resuelve la posición que ocupan los principios generales del Derecho en la prelación de fuentes. Este precepto resulta para nosotros crucial, ya que actúa como norma de reconocimiento de la eficacia de los principios en nuestro ordenamiento positivo. Como sostuvieron Hart y Raz, la identificación de una norma como jurídica depende de su reconocimiento o recepción en un ordenamiento dado [89], por mediación de determinadas autoridades que se dan a sí mismas las sociedades organizadas en forma de Estados [90]. La aplicación de este razonamiento a los principios ha llevado a autores internacionales a preguntarse por la

[89] Hart, H. L. A., *Derecho, libertad y moralidad*, Madrid, Dykinson, 2007.
[90] Raz, J., «Legal Principles and…», *op. cit.*

fuente de legitimidad de los principios jurídicos [91], cuestión que en nuestro ordenamiento queda relativamente apaciguada a la luz de aquel precepto.

De ordinario, se ha admitido que esta alusión a la *generalidad* que contiene el artículo 1.4 no exige que el ámbito de aplicación de los principios a los que se refiere deba extenderse a la totalidad del ordenamiento jurídico. Encontramos, de un lado, los principios generales del Derecho, que engloban aquellos principios que son predicables de todo el ordenamiento jurídico; y, de otro, los principios generales que son específicos de las distintas disciplinas o ramas jurídicas. Aunque la segunda de estas categorías no ha encontrado un reconocimiento doctrinal, su realidad resulta obvia al constatar la existencia de principios que no despliegan su función uniformadora más allá de una determinada parcela del ordenamiento jurídico [92]. Como se ha dicho al respecto, «los operadores jurídicos obtienen [los principios jurídicos] a veces de normas singulares, otras de grupos más o menos amplios de normas, en ocasiones del ordenamiento jurídico en su conjunto» [93]. Se habla así, con frecuencia, de principios generales del Derecho Administrativo [94], del Derecho Penal o, en definitiva, de cualquier disciplina jurídica en la que pueda encontrarse este tipo de normas. A mayor abundamiento, dentro de cada una de estas disciplinas, se han identificado principios que se aplican concretamente sobre alguna materia o subdisciplina jurídica. De ese modo, con vocación ejemplificativa, dentro del Derecho Civil se ha hablado de principios generales del Derecho de familia [95]. También se alude a los principios generales del Derecho ambiental en el Derecho administrativo [96]. En lo que más nos concierne, dentro del Derecho del Trabajo [97], se

---

[91] «Lo que justamente habría que comprobar, es si tal eficacia es inmediatamente positiva incluso en ausencia del reconocimiento institucional, o si es solo la jurisprudencia la que convierte los principios en efectivos, es decir, en elementos del derecho positivo. Es una comprobación que en general nadie se preocupa de hacer». Esser, J., *Principio y norma..., op. cit.*, p. 115.

[92] Martín Valverde, A., «Principios y reglas…», *op. cit.*, p. 829.

[93] Guastini, R., «Principios de derecho...», *op. cit.*, p. 41.

[94] Esta opción ha sido aplicada, *V. gr.*, por García de Enterría para hablar de principios generales del Derecho Administrativo. García de Enterría y Martínez-Carande, E., «Reflexiones sobre la ley…», *op. cit.*, p. 203 ss. También por Ruocco, G., «Principios generales de derecho administrativo», *Estudios de derecho administrativo*, núm. 11, 2015, pp. 383-406.

[95] Parra Benítez, J., «Principios generales del derecho de familia», *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, núm. 95, 1995, pp. 89-140.

[96] Lago Candeira, A., «Principios generales de derecho ambiental», *Diccionario de derecho ambiental*, AA. VV., Alonso García, E. (dir.), Lozano Cutanda, B. (dir.), Barcelona, Iustel, 2006, pp. 985-1000.

[97] Cuando el profesor Pérez Botija presentaba al Derecho del Trabajo como un conjunto de principios y normas lo hacía para decir «n o se limita a ser conjunto de normas positivas, esto es, leyes en sentido formal y en sentido material (reglamentos, pactos o convenios), jurisprudencia, costumbre, etc., sino también principios generales, principios propios y peculiares, que en cierto modo suponen una desviación de los otros derechos», Pérez Botija, E., «El Derecho del Trabajo concepto, substantividad y relaciones con las restantes disciplinas jurídicas», Madrid, Editorial *Revista de Derecho Privado,* 1947, p. 73.

ha afirmado, *V. gr.*, la existencia de unos principios generales del Derecho sindical [98].

Comoquiera que fuese, aunque se cuestione que la referencia a los principios generales del Derecho que hace el artículo 1.4 CC no comprende a los principios generales sectoriales, debe tenerse en consideración que no es este precepto el único que otorga carta de naturaleza a los principios jurídicos. También se infiere el reconocimiento de estos en el derecho a obtener un fallo fundado jurídicamente que se deriva del más amplio derecho a la tutela judicial efectiva, artículo 24 CE´78; del sometimiento de los jueces y magistrados al imperio de la ley, artículo 117.1 CE´78; y, dentro de la normativa de rango legal, de la interdicción de los fallos en equidad, artículo 3.2 CC. Estas disposiciones, conjuntamente consideradas, obligan al intérprete institucional del ordenamiento a buscar, dentro de este, criterios con los que solventar las potenciales anomias y antonimias con las que se encuentre [99]. En otras palabras, le obligan a recurrir a los principios jurídicos con preferencia a cualquier otro criterio extrasistemático de interpretación o integración.

Admitimos entonces que, bajo una misma denominación, principios generales del Derecho, conviven unos que proyectan su influencia sobre el conjunto del sistema jurídico y otros que limitan su eficacia a una concreta parcela del mismo, sin que ello revele una diferencia en cuanto a su función o su eficacia. El grado de generalidad atribuible a los diferentes principios jurídicos acaso expresaría el alcance más o menos extenso sobre el que tales principios operan, pero no lleva aparejado un mayor o menor grado de eficacia [100]. También este grado de generalidad podría tener, a nuestro modo de ver, relevancia en su preferencia aplicativa ante un hipotético concurso de normas. Es precisamente un principio jurídico, el de especialidad, *lex specialis derogat legi generali*, el que nos sugiere esa

[98] Russomano, M. V., *Principios generales de derecho sindical*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977. También, Arango Duque, M., «Principios generales del derecho colectivo del trabajo», *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, núm. 95, 1995, pp. 79-88.

[99] Rossi Albert, R., «El rol de los principios rectores...», *op. cit.*, p. 22.

[100] En este sentido, son muchas las disposiciones legales que han proclamado principios propios de determinadas parcelas del tráfico jurídico. Dentro del ámbito jurídico-laboral podemos aludir, ejemplificativamente, al artículo 2 de la *Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, que enumera los «principios ordenadores del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social», entre los que se mencionan, *V. gr.*, los de imparcialidad, objetividad e igualdad de trato y no discriminación. Por el estrecho margen sobre el que estos operan, sería inapropiado calificar tales principios como principios generales del Derecho, sin que ello no vaya en menoscabo de su eficacia.

solución [101], la cual ha sido propuesta en el Derecho del Trabajo por el profesor Martín Valverde:

> «La presencia de principios propios es uno de los signos distintivos de la existencia de una rama especial del derecho dotada de autonomía. Estos principios propios o peculiares suelen limitar más o menos intensamente el alcance de los principios generales del derecho que encontramos en el tronco común del ordenamiento jurídico. Así sucede, por poner un ejemplo señalado, con el principio de irrenunciabilidad. Como ha observado Borrajo Dacruz (2002), el reconocimiento del mismo en el ordenamiento laboral ha significado una muy importante pérdida de terreno para la aplicación del principio de estar a los actos propios (*venire contra factum propium*)» [102].

La preferencia del principio especial sobre el general, con todo, no es absoluta. Recordemos a este respecto que los principios jurídicos, a diferencia de las reglas, no se relaciona entre sí a través de un juego de todo o nada, sino que un mismo caso admite la aplicación concurrente de varias de estas normas –1-1–. La aplicación sobre los principios de la tópica *lex specialis derogat legi generali* no implica, no al menos en todos los casos, el desplazamiento absoluto del principio general, sino la concesión de cierta prevalencia al principio especial en el incidente de ponderación. La prevalencia de la norma especial juega entonces como un criterio de ponderación, pero como uno más entre otros admisibles.

Todo esto que decimos acerca de la preferencia de los principios específicos sobre los principios generales adquiere cierta relevancia en nuestro ámbito de estudio, el procedimiento laboral, en el que nos podemos encontrar hasta una cuádruple concurrencia de principios entre los principios generales del Derecho, los principios Generales del Derecho del Trabajo, los principios generales del Derecho Procesal, y los principios generales del propio procedimiento laboral. Más adelante –apartado 3.4 *in fine*– propondremos una posible prelación aplicativa para estos diferentes tipos o niveles de principios.

---

[101] La calificación del de especialidad como un principio jurídico la encontramos, por ejemplo, en la STS de 16 de enero de 1998 (RJ 1998\826) FJ 4, que «constituye principio general de derecho (*generi per speciem derogatur: specialia generalibus derogant*) que la norma especial deroga la norma general en cuanto a su ámbito singular de aplicación, siendo en cuanto a dicho ámbito de preferente vigencia [...]». *Vid.* también, Tardío Pato, J. A., «El principio de especialidad normativa *(lex specialis)* y sus aplicaciones jurisprudenciales», *Revista de Administración Pública*, núm. 162 (septiembre-diciembre de 2003), pp. 189-225, pp. 197 ss. También en https://dpej.rae.es/lema/principio-de-especialidad.

[102] Martín Valverde, A., «Principios y reglas…», *op. cit.*, p. 829.

5.3 **Fines y principios**

Otra distinción necesaria para sostener nuestra exposición posterior es la que diferencia a los principios jurídicos de una disciplina de los fines a los que esta se dirige. Los elementos para esta distinción parecen bien claros: mientras los fines expresan el objetivo buscado por la norma, los principios son instrumentos de la misma ordenados a la consecución de aquellos. Los fines serían así elementos extranormativos, vienen dados por la voluntad política. Los principios, sin embargo, se obtienen, estrictamente, a partir de los elementos presentes en la propia norma.

Más que su diferenciación, nos interesa aquí reparar en las relaciones que mantienen estas dos figuras dogmáticas, principios y fines. Estos últimos expresan la voluntad legislativa perseguida con la aprobación de una determinada norma y deberían determinar su concreta configuración. Se da así una relación mutua o bidireccional: los fines de un ordenamiento condicionan el contenido de sus reglas o principios, pero estos últimos son los que en multitud de ocasiones nos permiten conocer la relación de aquellos fines. En efecto, en la medida en que las exposiciones de motivos de las normas no son siempre explicitas ni coherentes con su articulado, la indagación sobre los fines de tales normas debe efectuarse a partir de sus disposiciones, en una operación inductiva que nos permita encontrar los objetivos a los que las mismas, conjuntamente, se ordenan. Esta operación tiene relevancia jurídica práctica, ya que las normas se interpretarán, en defecto de claridad literal, «atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas», artículo 1.3 CC.

Para el asunto que tratamos, este método de interpretación teleológico resulta muy trascendente, ya que, en muchos casos, impone que los principios de una norma queden totalmente subordinados por sus fines. En efecto, aunque los fines de la norma condicionan la interpretación de todas sus disposiciones, una *regla* perfectamente puede separarse del contenido de esos fines como resultado de la tópica *in claris non fit interpretatio*. Los *principios*, en cambio, por la propia abstracción con la que se formulan en la mayoría de los casos, no van a contar con esa claridad expositiva. Por el contrario, suelen redactarse de manera amplia para permitir una interpretación flexible que admita su mejor modulación para la resolución del caso concreto. Una vez que entra en juego la operación interpretativa, está siempre debe estar orientada por la finalidad perseguida por la norma, por lo que nunca la aplicación de un principio, a diferencia de lo que podría suceder con una regla, conducirá a una solución contraria a dicha finalidad.

Esta relación entre fines y principios es todavía más intensa si reparamos en que la finalidad de una norma es, en muchos casos, un elemento determinante para la identificación de sus principios, al menos cuando hablamos de principios implícitos. Eso ocurre con mucha claridad en el procedimiento laboral, como veremos, en donde la mayoría de los principios que se le han atribuido se desprenden de la finalidad que dicho procedimiento quiere satisfacer y que justifica su especialidad –*vid. infra* apartado 2.3–.

5.4 **Principios valorativos y directrices**

Aunque esta última distinción no es empleada por toda la doctrina, tiene interés para nosotros aludir a la diferencia que algunos autores han observado entre los principios en sentido estricto y las directrices. Estas últimas, como subgénero de principio jurídico, proporcionan razones de carácter instrumental o estratégico: si la obtención de un fin es valiosa, ello ofrece, *prima facie*, una razón a favor de los cursos de acción que conduzcan a tal fin. Se trata de razones no excluyentes, susceptibles de quedar superadas por otras de mayor fuerza. Por el contrario, las razones que se derivan de principios en sentido estricto son razones de corrección: tampoco son excluyentes, pero en la deliberación operan como razones últimas (no teleológicas o finalistas, sino terminales en la justificación). De ahí que las razones estratégicas fundadas en directrices deban ser valoradas y, en su caso, desplazadas por razones de principio. Sin embargo, la relación inversa no procede. Así, si existe una razón de principio para realizar una conducta, la única forma de justificar la omisión de dicha conducta es la concurrencia de otras razones de corrección, igualmente basadas en principios y de mayor peso; no basta invocar razones finalistas apoyadas en directrices que evidencien la incompatibilidad de la conducta exigida con la consecución de cierto fin [103].

La fuerza justificadora de las directrices proviene de que, en el momento de decidir, cabe prever razonablemente que la decisión producirá buenos efectos colectivos o contribuirá a un fin social valioso (p. ej., seguridad vial, eficiencia económica, salud pública). Son razones prospectivas e instrumentales: evalúan consecuencias y la idoneidad del fallo como medio para alcanzar metas públicas. [104] Los principios valorativos, por su lado, actúan como razones

[103] Atienza, M. y Ruiz Manero, J., «Sobre principios...», *op. cit.*, p. 113.

[104] Summers, R. S., «Two Types of Substantive Reasons: The Core of a Theory of Common-Law Justification», *Cornell Law Review*, Vol. 63, No. 5 (junio 1978), pp. 707-788.

de corrección o de rectitud. Su fuerza justificadora no depende de efectos futuros esperados, sino de la conformidad de la decisión con normas socio-morales de corrección (equidad, igualdad, respeto de derechos, *pacta sunt servanda*, merecimiento…), aplicadas a las conductas y posiciones actuales o pasadas de las partes. Son razones deontológicas, centradas en lo que corresponde hacer porque es lo correcto, aun si el saldo neto de consecuencias no fuese óptimo.

Por este diferente contenido, creemos que las directrices y los principios valorativos difieren en su capacidad integradora. Mientras que ambos operan de manera muy similar a la hora de desplegar su función interpretativa, resultará más difícil que una directriz pueda integrar o colmar, por sí sola, una laguna jurídica, ya que no es posible en muchas ocasiones deducir una conducta exigible a partir de aquella. La función integradora a la que se refiere finalmente el artículo 1.4 CC ejecutada a partir de una directriz implicaría la creación o invención de una conducta preceptiva por parte del operador jurídico, una conducta que a lo sumo sería coherente con dicha directriz, pero que no tiene ya soporte en el ordenamiento positivo. Los principios valorativos, aunque puedan ser abiertos, sí permiten deducir la conducta que debe ser exigible ante la carencia de reglas que lo expliciten. De este modo, la adecuación de una solución a un principio valorativo puede analizarse en términos dicotómicos, puede resolverse si esta solución cumple o transgrede dicho principio. Por el contrario, las directrices no admiten conclusiones tan apodícticas y solo los casos más extremos, los que se alejan más de la finalidad perseguida por la norma, pueden ser reprobados [105].

En lo que a nosotros nos concierne, podemos adelantar que todos los principios del orden social actúan como directrices, y no como principios valorativos. La celeridad, o la inmediación no son valores positivos en sí mismos considerados, sino en la medida en que conduzcan a la simplificación y la rapidez del procedimiento.

6. PRINCIPIOS JURÍDICOS Y PONDERACIÓN

Con frecuencia, un mismo supuesto de hecho admitirá o reclamará la aplicación de varios principios jurídicos. Hay algunos autores que sostienen

[105] Al valorar si ha existido un enriquecimiento injusto solo caben dos soluciones, afirmativa o negativa. La trasgresión de una directriz, como puede ser el principio de celeridad en el orden social de la jurisdicción, solo puede ser apreciada en aquellos casos en los que se produzca una clara transgresión del mismo.

que, incluso, la conflictividad permanente es un rasgo definitorio de los principios jurídicos [106]. Sin hacer nuestra del todo esta postura, sí estimamos que el conflicto de principios será relativamente frecuente si admitimos, como hicimos más arriba, que los principios se caracterizan por tener un ámbito de actuación no definido, sino que es posible que varios principios concurran en un mismo espacio, siendo para ambos un espacio natural. Estos «conflictos entre principios no pueden ser resueltos con las mismas técnicas habitualmente usadas para resolver los conflictos entre normas» [107]. No procede aplicar el criterio *lex superior derogat inferiori*, porque se trata de normas de igual rango en la jerarquía de fuentes. Tampoco resulta pertinente el criterio *lex posterior derogat priori*, ya que los principios involucrados, en muchas ocasiones, están recogidos en un mismo texto normativo y son, por tanto, coetáneos. Finalmente, no cabe acudir al criterio *lex specialis derogat generali*, porque en las antinomias de este tipo no se da una relación de género a especie. La técnica idónea para resolver este tipo de conflictos es la ponderación, utilizada habitualmente por los tribunales constitucionales [108].

La ponderación de principios supone, en palabras del profesor Guastini, construir entre los principios en conflicto una jerarquía axiológica de carácter mutable o movible [109]. a) Por jerarquía axiológica se entiende una relación de preferencia fundada por el intérprete –no por las fuentes– a través de un juicio valorativo. Ponderar implica asignar a cada uno de los principios implicados un determinado peso o relevancia en la argumentación. Esto no supone el desplazamiento absoluto de uno de los principios frente a los demás. Ya dijimos que los principios, a diferencia de las reglas, pueden convivir en la solución de un mismo caso difícil. Bien sea con un peso idéntico o desigual. b) Que la jerarquía sea móvil quiere decir que es contingente y revisable: vale para el supuesto específico y puede invertirse ante un caso distinto. En efecto, el juzgador no compara el valor de los principios en abstracto y de una vez para siempre, sino que evalúa los efectos de su aplicación en el caso concreto [110].

---

[106] Guastini, R., «Principios de derecho...», *op. cit.*, p. 43.

[107] *Ibid.*, p. 42.

[108] Borowski, M., «La ponderación en la estructura jerárquica del derecho», *Los principios y la interpretación judicial de los derechos fundamentales: Homenaje a Robert Alexy en su 70 aniversario*, Madrid, Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico, 2016, pp. 43-69; p. 43.

[109] *Ibid.*, p. 44.

[110] «Que un principio tenga más peso o sea más importante que otro no implica que, cuando entren en conflicto (suponiendo que no intervenga ningún otro principio), se deba seguir el principio más importante. Al determinar qué debe hacerse en cada caso, o tipo de caso, la importancia de los principios debe considerarse en relación con el grado de beneficio o daño que se produce para los fines que buscan promover». Raz, J., *Principles..., op. cit.,* p. 832-833.

Esta ponderación, como es sabido, es contemplada con recelo por algunos académicos por el alto grado de discrecionalidad que admite, que da cobijo a usos parciales o interesados del Derecho [111]. Ciertamente, la ponderación que debe hacerse en caso de colisión de principios propicia, según Guastini, un doble recurso a la discrecionalidad: La que se emplea al asentar la jerarquía de valores entre los principios implicados, y la consistente en cambiar el valor relativo de tales principios a tenor de los diversos casos concretos [112]. En el caso de los principios implícitos, añadiríamos, existe un tercer espacio para la discrecionalidad: la que permite aceptar o rechazar la existencia del propio principio. Insistimos, para cerrar este punto y, con él, este capítulo, en varias de las ideas que ya han sido expuestas: 1) que, admitida la inseguridad jurídica inherente a los principios jurídicos, ningún sistema de argumentación alternativo ofrece una mayor certeza; 2) la discrecionalidad judicial no implica, necesariamente, un uso desviado del Derecho y 3) la especulación doctrinal en torno a los principios jurídicos puede proporcionar pautas para orientar la ponderación de los principios jurídicos, pautas que, sin alcanzar la unicidad de la solución justa, permitan al juzgador encontrar solución más acorde al sistema normativo que aplica [113].

[111] García Amado, A., «Sobre ponderaciones. Debatiendo con Manuel Atienza, Juan Antonio García Amado», *Debates iusfilosóficos: Sobre ponderación, positivismo jurídico y objetivismo moral* / Manuel Atienza (aut.), Palestra Editores, Lima, 2016, pp. 37-78.

[112] Guastini, R., «Principios de derecho...», *op. cit.*, p. 44.

[113] Prieto Sanchís, L., *Sobre principios y normas..., op. cit.*

CAPÍTULO II. LA ESPECIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

Una inquisición acerca de los principios propios del procedimiento laboral debe partir de las razones que justifican la especialidad de dicho procedimiento, de los fines que se persiguen con su institucionalización [114]. La conveniencia de ello parece bien patente según lo que acabamos de exponer anteriormente: el contenido de los principios jurídicos de una determinada rama del ordenamiento queda subordinado a la realización de los fines pretendidos por dicha disciplina.

A este respecto, conviene distinguir, para aclarar cuanto sigue, entre el fundamento de la existencia de un orden jurisdiccional social, con sustantividad orgánica dentro de la planta judicial, y el fundamento de un procedimiento social caracterizado por unas reglas de tramitación específicas [115]. En efecto, esta doble singularidad, la organizativa y la procedimental, responde a dos voluntades legislativas diferentes y disociables. Tal voluntad bien puede establecer un procedimiento especial cuya tramitación se confía a una unidad jurisdiccional común [116],

---

[114] Gil Plana, J., «La razón de ser del procedimiento laboral (I)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 169, Sección Estudios, octubre 2014, BIB\2014\3860 (versión digital en Thomson Reuters-Aranzadi).

[115] Martín Valverde, A., «Jurisdicción social y tutela judicial efectiva», *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la tutela judicial efectiva y el proceso de trabajo), pp. 71-88, *passim*.

[116] El Derecho comparado nos da buena muestra de ello cuando nos revela cómo algunos sistemas han optado por integrar el enjuiciamiento de los asuntos laborales en el orden jurisdiccional civil, introduciendo allí algunas particularidades procedimentales. Así *v. gr.* ocurre en Alemania, Reino Unido e Italia. *Ibid*, p. 73. En tales casos se da la especificidad del procedimiento, pero no la de la organización jurisdiccional.

o bien instituir unidades jurisdiccionales específicas que se sujetan a reglas procedimentales más generales [117].

En lo que aquí nos atañe, en lo concerniente al proceso laboral español, se da una doble especialización, la orgánica y la procedimental, lo cual obedecería, según se ha dicho, a razones de *eficacia* y *operatividad* [118]. De un lado, en cuanto a la conveniencia de un orden jurisdiccional especializado, esta resulta evidente atendiendo tan solo a la vastedad del ordenamiento sustantivo jurídico-social [119]. En tanto que corpus extenso y diferenciado de normas, sujeto a unos principios particulares, resulta aconsejable la provisión de unos órganos de enjuiciamiento específicos [120]. En palabras tempranas de Hinojosa Ferrer: «lleno de singularidad, el Derecho del trabajo necesita de procedimientos y de órganos especiales» [121]. Comoquiera que sea, esta especialización orgánica o jurisdiccional no es para nosotros relevante, atendiendo al objeto de nuestra investigación, tal y como ha sido este acotado anteriormente. Atendiendo a esta limitación, la especialización que más nos incumbe es la procedimental. A las razones que la explican vamos a dedicar las siguientes páginas.

---

[117] Esta disociación se da también en nuestro Derecho patrio, *v. gr.* cuando este instituye órganos jurisdiccionales con competencias específicas –especialización organizativa– que se ajustan a reglas procedimentales más generales –juzgados de violencia de género, juzgados de lo mercantil, etc.–. En estos otros casos, el legislador persigue las ventajas de la especialización cognoscitiva, en el entendimiento de que las normas procedimentales más generales –previstas en la LECrim, la LEC o la que corresponda al caso– ofrecen suficientes garantías al enjuiciamiento.

[118] Al decir de Martín Valverde: «la existencia del orden jurisdiccional social como estructura compleja de juzgados y tribunales especializados, debe justificarse mediante los argumentos genéricos de eficacia y operatividad que pueden dar cuenta de cualesquiera especializaciones orgánicas en el ejercicio de la potestad jurisdiccional. Esta es la índole de las razones que han llevado a implantar organismos jurisdiccionales que limitan su conocimiento a las materias civil, penal contencioso-administrativas; y ésta es también la razón que explica entre nosotros la implantación de juzgados y tribunales de lo social». *Ibid.* p. 74.

[119] De Hinojosa Ferrer, J., *El enjuiciamiento en el Derecho de trabajo,* Madrid, *Revista de Derecho Privado,* 1933, p. 10. En este mismo sentido, para Martín Valverde «la complejidad del mundo del trabajo y la propia complejidad del ordenamiento laboral convergen en demandar de los órganos jurisdiccionales un conocimiento extenso y profundo de la legislación de trabajo y del medio al que esta legislación está destinada» Martín Valverde, A., «Jurisdicción social…», *op. cit.*, ob. cit., p. 586.

[120] De ahí el intento legislativo de incorporar al ámbito material de este orden jurisdiccional todas las materias que puedan ser calificadas como sociales. Así se expresa la exposición de motivos de la LRJS: «La presente Ley reguladora de la jurisdicción social concentra en el orden social, por su mayor especialización, el conocimiento de todas aquellas materias que, de forma directa o por esencial conexión, puedan calificarse como sociales».

[121] De Hinojosa Ferrer, J., *El enjuiciamiento…, op. cit.,* p. 10. En este mismo sentido, García Oviedo, C., *Tratado elemental de Derecho social,* Madrid, EISA, 1954, p. 628.

1. RAZONES PARA LA AUTONOMÍA DEL ENJUICIAMIENTO LABORAL

Tales razones se han encontrado en las características fácticas que subyacen tras los litigios de índole laboral. En efecto, como es sabido, el movimiento de reformas sociales que tuvo lugar en el tránsito desde el siglo XIX al XX no sólo advirtió la necesidad de una legislación sustantiva que, a través del reconocimiento de derechos de clase, atenuase la miseria de la población asalariada, sino que, casi al mismo tiempo, se reivindicó la necesidad de una legislación adjetiva especial que garantizase la efectividad de aquellos nuevos derechos [122]. Según Hugo Sinzheimer: «La pieza más importante de la reforma acometida en el Derecho del Trabajo es la de los Tribunales laborales. El Tribunal laboral permite que la reforma jurídica sea efectiva. El mejor Derecho del Trabajo se reducirá a papel mojado si no se puede hacer efectivo ante los Tribunales. La prueba de bondad de un Derecho no está en su contenido y formulación, sino en su posibilidad de ejecución» [123].

Y es que, a la sazón, una balbuceante doctrina social denunció insistentemente las insuficiencias de las estructuras del proceso ordinario para proporcionar una tutela judicial óptima a las reclamaciones de índole laboral. En palabras ahora de Anton Menger: «los perjuicios de la clase proletaria se derivan, la mayoría de las veces del hecho por el que, partiendo del punto de vista de la forma, la legislación establece las mismas reglas de Derecho, tanto para los ricos cuanto, para los pobres, siendo así que la posición social, harto diferente, de ambos, exige un tratamiento distinto» [124]. Entre otras razones que pusieron en evidencia esa insuficiencia de las normas rituarias civiles para el

---

[122] Quizás el antecedente más remoto de esta pretensión en nuestro contexto nacional pueda ubicarse en la huelga general de julio de 1855 en Barcelona, aunque exigía principalmente el derecho de asociación, también reclamaba el establecimiento de órganos específicos, los jurados paritarios, para la resolución de los conflictos de trabajo. MONTERO AROCA, J., *El proceso laboral*, Barcelona, Librería Bosch, 1979, p. 32. Algunos antecedentes previos con exigencias de este tipo aparecen descritos en LASAOSA IRIGOYEN, E., *La jurisdicción social en España: una visión histórica*, Madrid, Dykinson, 2016, pp. 19 ss.

[123] SINZHEIMER, H., «El perfeccionamiento del Derecho del Trabajo», en SINZHEIMER, H., *Crisis Económica y Derecho del Trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1984, original, 1922, p. 53.

[124] MENGER, A., *El derecho civil y los pobres*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1980, p. 103. En este mismo sentido, COSENTINI, F., *La reforma de la legislación civil y el proletariado*, Madrid, Edit. Francisco Beltrán, 1921, p. 674.

enjuiciamiento de los conflictos derivados del trabajo se encuentran las siguientes:

a) La especial necesidad de tutela: Ya hemos dicho, bebiendo de un caudal doctrinal muy abundante, que el surgimiento del procedimiento laboral debe ubicarse en el contexto de reformas sociales que buscaba solucionar o paliar los efectos de la primera cuestión social. El *nuevo* enfoque pasó por superar el individuo aislado, descontextualizado, como referente normativo, para atender ahora a las concretas circunstancias de vida que afectaban a determinados grupos poblacionales [125]. Así se explica en nuestro caso ese corpus normativo llamado a proteger singularmente a la población asalariada. No es necesario detallar que la principal circunstancia que justificaría este tratamiento normativo *ad hoc* es la deficiencia negocial que padece el trabajador en la relación laboral [126]. Este fue el parecer de quienes contemplaron la aparición de la primitiva legislación social, lo que justificó la reivindicación de normas forenses especiales [127]. La vocación compensadora que caracteriza la dimensión sustantiva del Derecho del Trabajo es también la que inspira su vertiente adjetiva [128]. En palabras del TC contenidas en su STC 3/1983 de 25 enero:

> «El legislador, al regular las relaciones de trabajo, contempla necesariamente categorías y no individuos concretos y, constatando la desigualdad socio-económica del trabajador respecto al empresario, pretende reducirla me-

[125] Gil Plana, J., «La razón de ser del procedimiento laboral (II)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 172, enero 2015, BIB\2015\110.

[126] Hay quien ha defendido críticamente que la diferencia fáctica en que se hayan trabajador y empresario no justifica una diferencia procedimental, sino que quedaría mejor superada con la intervención de un agente público: «Si en el proceso del trabajo existen intereses que deben ser tenidos en cuenta de una manera oficial, aunque el interesado no los haga valer por negligencia o torpeza, el medio de auténtica pureza procesal para corregir esta imperfección no consiste en alterar la igualdad entre las partes, sino en crear una parte que tenga a su cuidado la defensa de tales intereses, de la misma manera que ocurre en el proceso penal con el Ministerio Público». Guasp Delgado, J., «Significado del proceso del trabajo en la teoría general del derecho procesal», *Revista de la Universidad de Oviedo, Facultad de Derecho*, X (55-56), pp. 137-159, 1949, p. 143, p. 154.

[127] «Los principios fundamentales del Derecho común, Político, Civil, Procesal, etc., de raigambre tradicional como la igualdad ante la Ley, el principio dispositivo en el proceso civil... están esencialmente modificados en este Derecho [el social], reconociéndose superioridad jurídica al trabajador en relación con el empresario para compensar las desigualdades económicas que entre ellos existen, privilegio de fuero, e intervención activa del Magistrado en los litigios laborales, reunión de facultades de diversos órdenes en un mismo organismo etc.» Fernández González, V., «Principios fundamentales…introducción…», *op. cit.*, p. 152.

[128] «La desigualdad real se compensa tuitivamente por el Derecho Laboral estableciendo diversos principios que tienden a conseguir la igualdad favoreciendo la parte más débil de la relación», STC 114/1983, de 6 de diciembre.

> diante el adecuado establecimiento de medidas igualatorias. De todo ello deriva el específico carácter del Derecho laboral, en virtud del cual, mediante la transformación de reglas indeterminadas que aparecen indudablemente ligadas a los principios de libertad e igualdad de las partes sobre los que se basa el Derecho de contratos, se constituye como un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales. Y en el tema que importa a la cuestión debatida debe destacarse, que a esta finalidad sirven no solo las normas sustantivas sino también las procesales, porque 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».

A la postre, vigente nuestro marco constitucional, esta dimensión tuitiva o compensadora del procedimiento laboral vendría a ser una manifestación o, mejor dicho, una exigencia del derecho fundamental a la tutela judicial, que no se limita a garantizar cualquier tipo de protección jurisdiccional, sino que esta debe ser *efectiva*, lo que supone la remoción de los obstáculos fácticos que puedan encontrar determinados grupos de ciudadanos en el ejercicio de este derecho: «el fundamento del procedimiento laboral es la compensación de desventajas de grupos de población para la efectividad de la tutela judicial» [129]. Si a esta vocación de efectividad en la impartición de justicia sumamos otras garantías, como la de paridad de armas contenida en el mismo artículo 24.2 de la Constitución y la de igualdad material que introduce el artículo 14 en relación con su artículo 9.2 –preceptos invocados por el TC en la sentencia transcrita–, la existencia de un procedimiento específico para el enjuiciamiento de las disputas laborales, más que una opción legislativa coyuntural, se nos presenta como un mandato constitucional, y ello sin desconocer el amplísimo margen de maniobra con el que cuenta el legislador ordinario para dotar de contenido a esa especificidad [130]. Se trata, en suma, de lograr la igualdad de armas atendiendo a la diferencia material que subyace en el litigio [131].

---

[129] Martín Valverde, A., «Jurisdicción social y tutela…», *op. cit.*, p. 87.

[130] *Ibid.*, *passim*.

[131] Así se pronunciaba a este respecto la exposición de motivos de la *Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral*: «La Ley ha prestado un especial cuidado al tratamiento del principio de igualdad procesal, al que hay constantes y expresas alusiones a lo largo del articulado del texto (bases 7.2, 10.3 y 13.2). Este principio, sin embargo, ha de ser entendido no de manera aislada, sino en conexión con la naturaleza del ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones de trabajador y empresario. La igualdad procesal no puede así concebirse como absoluta, debiendo incorporar la ordenación del proceso ciertas disparidades».

No se trataría, por lo demás, de compensar solo la diferente situación empírica en que se hallan las partes, sino también la desigual situación jurídica en la que las coloca el Derecho sustantivo [132]. En palabras del TC: «la desigualdad originaria entre trabajador y empresario tiene su fundamento no sólo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula» [133]. Es esta otra disparidad, la que nace *ex lege*, la que habilitaría también a adoptar algunas medidas de discriminación positiva introducidas en la regulación del proceso. Así, el TC «no se ha limitado a tomar en consideración la distinta situación material de las partes, a los efectos de entender razonablemente fundadas las diferencias de trato establecidas entre ellas, sino que ha considerado también la específica naturaleza de la relación jurídica desde la que actúan en el proceso, y las desigualdades que la diferente posición de los sujetos en ella puede generar» [134]. Con este razonamiento se ha admitido la constitucionalidad de algunas medidas de discriminación positiva introducidas en la regulación del proceso, «siempre que el desigual trato obedezca a motivos de razonabilidad y proporcionalidad. Estos encuentran aquí cabida ante la dispar situación en la que se encuentra empresario y trabajador en la relación laboral […] en virtud de la naturaleza de la relación jurídica, parte de un sometimiento al poder disciplinario del titular de la empresa» [135].

b) La especial vocación tuitiva del orden social no solo respondería a la diferente posición, fáctica o jurídica, que ocupan las partes de la relación laboral, sino que, además, responde a la trascendencia de los bienes jurídicos discutidos sobre sus vidas, especialmente sobre la del trabajador. En palabras, de nuevo, de Hugo Sinzheimer: «todos los trabajadores, sin excepción, necesitan del Tribunal laboral, con su composición y procedimientos especiales. Pues para todos los trabajadores las demandas de su contrato de trabajo son de tal naturaleza, que de su cumplimiento depende, como regla general, su supervivencia económica. Esta singularidad del contrato de trabajo justifica ya de por sí los especiales Tribunales laborales» [136]. Igualmente, dentro de la doctrina nacional, se ha dicho que: «Es la consideración del interés lesionado en la pretensión jurídico laboral lo que produce la aparición y diferenciación de una

[132] Nikisch en su obra ~Arbeitsrecht~ 1944, pp 157 ss., tomo la cita de Guasp Delgado, J., «Significado del proceso del trabajo…», *op. cit.*

[133] STC 3/1983, de 25 de enero.

[134] STC 125/1995, de 24 de julio.

[135] *Ibid.*

[136] Sinzheimer, H., «El perfeccionamiento del Derecho…», *op. cit.* pp. 53 y 54.

serie de características que se predican del proceso de trabajo» [137]. Este planteamiento ha sido además plenamente acogido por el Legislador, tal y como se puede verificar en la exposición de motivos de la *Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral*: «El derecho adjetivo ha tendido así a adecuarse a las exigencias del derecho sustantivo, esto es, a las reclamaciones que ventilan los Jueces y Tribunales laborales, la mayoría de las cuales atiende a necesidades vitales de los justiciables (salarios, despido, pensiones de Seguridad Social, por poner ejemplos significativos)».

Pero no es solo el particular *interés de las partes* el que justifica la articulación de un procedimiento específico, sino, además, si bien en menor medida, el *interés público* que subyace en la conflictividad laboral. Esta última justificación se alinea con aquellas tesis doctrinales para las que el Derecho del Trabajo no solo cumple una función compensadora, sino también reguladora de un fenómeno social, el trabajo humano, esencial para la comunidad política [138]. Es esta dimensión público-política del trabajo la que provoca la aparición de un Derecho sustantivo específico y, también, procedimental [139]. Como sintetiza Martínez Emperador, la especificidad del procedimiento laboral obedecería a «la especial trascendencia social de los conflictos de trabajo, que frecuentemente rebasa el área de interés de las partes y afecta a la paz ciudadana» [140].

c) Como justificación de la existencia de un orden social de la jurisdicción también se ha apelado a la autonomía del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. «El área del ordenamiento jurídico sustantivo que debe ser aplicado para dar solución a la pretensión interpuesta [...] aconseja una regulación procesal distinta» [141]. Ya dijimos como la singularidad y la prolijidad de esta disciplina justificaban la emancipación orgánica del orden social de la jurisdicción, para lograr así su especialización cognoscitiva. Tales cualidades, sin embargo, también aconsejan la articulación de reglas procedimentales es-

---

[137] Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit.*, p. 22. En apoyo de esa opinión, apela a *Sulla funcione delle magistrature industriali*, en «Scritti e discorsi di un mezzo secólo», II, Milano, 1962, p. 618

[138] Sinzheimer, H., «El perfeccionamiento del Derecho…», *op. cit.*

[139] El interés público en los procesos de trabajo junto con la protección del trabajador serían, en opinión de Víctor Fernández, las razones por las que «el Proceso de trabajo es más sencillo y rápido que el ordinario». Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso del trabajo. Introducción», *Revista de la Universidad de Oviedo*, pp. 149-163, p. 162.

[140] Martínez Emperador, R., «Los órganos jurisdiccionales y la Constitución», en AA. VV., Alonso Olea, M., Dir., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, CEC, 1980, pp. 205-266, p. 239.

[141] *Ibid.*, p. 227.

pecíficas [142]. Por ejemplo, los poderes directivos que la legislación laboral concede al empleador explican que el orden social de la jurisdicción actúe con frecuencia como instancia revisora de las decisiones adoptadas por aquel. Esta circunstancia justifica la adopción de ciertas especialidades procedimentales relativas al turno de intervención en la vista, los costes del procedimiento o la distribución de la carga de la prueba. En palabras de Guasp, «parece que mientras se mantenga la peculiaridad del derecho material del trabajo y su desaparición no es pronosticable desde luego, un cierto tratamiento independiente del derecho procesal del trabajo debe ser también recomendado. La autonomía del proceso del trabajo, constituye en realidad un reflejo de la autonomía del propio derecho laboral material» [143].

d) En último término, se ha dicho que la singular caracterización del orden social de la jurisdicción obedece a un proceso evolutivo de la normativa rituaria: Como, en estricto orden temporal, es el social el orden jurisdiccional de más reciente aparición, parecería lógico que se hayan incorporado a este todas las mejoras advertidas durante la puesta en práctica de la legislación procesal precedente [144]. Esta hipótesis cobra sentido si reparamos en que, aunque los rasgos caracterizadores del procedimiento laboral aparecen por unas razones históricas determinadas, previamente, en el albur del siglo xx, la doctrina procesalista había abogado por la introducción de tales características en el procedimiento civil. Citamos por todos a Calamandrei cuando afirmaba que «no sería posible mejorar sensiblemente la maquinaria judicial sin modificar las propias bases del procedimiento italiano ajustándolo a los principios fundamentales de la oralidad y de la concentración» [145]. Buena parte de este debate estuvo deslumbrado por la ley procesal austriaca, la Zivilprozessord-

---

[142] Pérez Botija, E., *El Derecho del Trabajo concepto, substantividad y relaciones con las restantes disciplinas jurídicas*, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1947, p. 181-183.

[143] Guasp Delgado, J., «Significado del proceso del trabajo…», *op. cit.*, p. 143.

[144] Esta es la opinión de Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, para quien de los principios del orden social de la Jurisdicción *«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».* Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit.*, p. 23. Del mismo modo, Sempere Navarro: «Resulta impresionante comprobar cómo todos y cada uno de los principios que tradicionalmente se han señalado como específicamente informadores del proceso laboral han sido acogidos o, al menos, invocados como, pautas a seguir tanto por la propia LOPJ cuanto, sobre todo, por la Ley 34/1984, de 6 de agosto, que procedió a reformar parcialmente la Ley de Enjuiciamiento Civil». El precitado autor también defiende esta tesis en: Sempere Navarro, A. V., «Por una nueva Ley de Procedimiento Laboral», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 520, Sección Tribuna, 1 de febrero de 2002.

[145] Calamandrei, P., *Oralita nel Procosso. Nuovo Digesto Italiano*. Vol. IX, Torino, UTET, 1939, pp. 178-180.

nung de 1895, cuya autoría intelectual se atribuye a Franz Klein y que fue reconocida como la manifestación paradigmática de los principios procesales de oralidad, inmediación, concentración, publicidad, autoridad judicial y libre valoración de la prueba por parte del juez [146]. La literatura procesalista del momento nos sugiere, así, que los principios de oralidad, concentración e inmediación –la celeridad era el resultado pretendido por estos– estaban presentes en las propuestas reformistas más vanguardistas en la época en que comienza a conformarse la primera legislación rituaria laboral. Esta legislación en ciernes representó, entonces, un terreno virgen, singularmente óptimo para poner en marcha esas propuestas doctrinales sin alterar las instituciones que ordenaban tradicionalmente el enjuiciamiento civil y criminal. De este modo, para Gusap, no es la realidad sustantiva la que justifica las diferencias procedimentales apreciables entre el orden civil y laboral de la jurisdicción, sino, estrictamente, la diferente datación de sus normas reguladoras [147]. Desde entonces, el proceso social aparece como la cumbre del proceso evolutivo de la legislación rituaria, que garantizaría un enjuiciamiento más ágil y eficaz. De ahí que se defienda que deba servir de referente para la reforma de otros órdenes procesales [148]. El propio legislador parece enfatizar estas bondades cuando proclama, en la exposición de motivos de la actual LRJS: «La presente Ley mantiene la estructura de su antecesora, el *Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril*. De esta manera, el texto actual consolida los principios rectores, distribución de reglas y organización interna de la anterior, de probada eficacia para la resolución de los conflictos en un tiempo menor al que se requiere en otros órdenes jurisdiccionales y altamente valorada por los profesionales que han debido aplicar la misma».

---

[146] En España es alabada por Alcalá-Zamora y Castillo, N., *Evolución de la Doctrina Procesal*, El Faro, México, 1950, p. 128.

[147] «Es evidente que el proceso civil escrito, mediato y preclusivo, no encierra estas características porque se tiende que obedece a su verdadera naturaleza mientras que en cambio el proceso del trabajo exige las contrarias. El proceso laboral responde a características más progresivas en materia de forma de los actos por las mayores posibilidades histórica de su formación positiva» Guasp Delgado, J., «Significado del proceso del trabajo…», *op. cit.*, p. 156.

[148] Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso…», *op. cit.*, p. 159. Tb. Sempere Navarro, A. V., «Por una nueva Ley de Procedimiento…», *op. cit.* Particularmente, restamos importancia a esta hipotética caracterización evolutiva en tanto que las sucesivas reformas a las que ha estado sometida la legislación rituaria común –y la del resto de órdenes jurisdiccionales– habría permitido ya su perfeccionamiento o depuración a través de la incorporación de las innovaciones o singularidades del enjuiciamiento laboral que se habrían revelado pertinentes. Sin desconocer que un proceso de emulación de este tipo se ha dado, y que parte de las peculiaridades introducidas originalmente en el proceso social han sido exportadas a otros órdenes jurisdiccionales, cada uno de estos aparecen distinguidos todavía hoy por unos principios rectores todavía bien definidos.

2. ALGUNOS ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

Las razones que hemos expuesto son las que reclamaban la existencia de unas normas especiales para el enjuiciamiento de la conflictividad laboral. En cuanto a la concreta configuración que tales normas debían adoptar, se ha dicho que estaban llamadas a procurar un procedimiento simple y rápido, al menos en términos relativos, en comparación con la regulación del procedimiento común. Esta, al menos, fue la orientación que asumió la primera normativa ordenadora del procedimiento laboral. Es abundante la literatura que se ha referido a la morfogénesis legislativa del procedimiento laboral y a ella nos remitimos [149]. Aquí apenas incorporamos algunas alusiones a este proceso histórico para observar de qué modo en el mismo empiezan a tomar cuerpo los principios jurídicos que informan hoy el procedimiento de trabajo.

Con ese propósito incidental, podemos decir que la necesidad de un procedimiento específico adaptado a la realidad de las relaciones laborales se puso de manifiesto tempranamente, antes incluso de que se procediese a la creación de órganos particulares de enjuiciamiento [150] –lo que abunda en la idea expuesta de que la especialización orgánica no depende de la procedimental, ni viceversa–. Aunque hubo algunos intentos legislativos previos de articular de un procedimiento laboral específico [151], todos ellos resultaron infructuosos. La primera y tímida plasmación legislativa de esta nueva orientación la encontramos en la *Ley de accidentes de trabajo* de 1900, que aunque atribuía

[149] Lasaosa Irigoyen, E., *La jurisdicción social en España…*, *op. cit.;* Gil Plana, J., «La razón de ser del procedimiento laboral…», *op. cit.*, Gil Plana, J., «Los orígenes del proceso laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2014; Marín Marín, J., *Orígenes de la Magistratura del Trabajo en España. Especial referencia a su implantación en Murcia (1939-1940)*, Madrid, *BOE*, 2021.

[150] Lasaosa Irigoyen, E., *La jurisdicción social en España…, op. cit.*

[151] En 1855, tras la huelga de Barcelona, Espartero prometió una ley «para mejorar la suerte de los obreros». El ministro Alonso Martínez presentó un proyecto que creaba jurados mixtos –designados por el Gobierno y presididos por el juez de paz– para resolver en juicio verbal controversias fácticas y periciales de cuantía inferior a 600 reales, con fallos ejecutivos. Rechazado por obreros y demócratas, no llegó a debatirse. En 1870, Pablo Alsina elevó una petición de 8.000 obreros catalanes con una Proposición de Ley para jurados locales paritarios, elegidos por ambos colectivos, competentes en litigios contractuales de servicios u obra, con apelación ante la Audiencia; tampoco se debatió (como la Proposición de Cisa de 1872). Durante la I República, la Ley Benot (24-7-1873), primera intervención estatal en materia laboral, atribuyó a jurados mixtos la vigilancia de su cumplimiento, con escasa eficacia práctica. Otras iniciativas –Carné, 1873, jornada máxima de nueve horas; José F. González, 1873, jurados elegidos por sufragio directo, de decisiones ejecutivas e inapelables, incluso en lo agrícola; y Danvila, 1877– no prosperaron por el predominio de posiciones moderadas. Desde 1883, la Comisión de Reformas Sociales elaboró varios anteproyectos con esta orientación: «Bases» de 1891 (jurados industriales con funciones inspectora, conciliadora y judicial) y «Dictamen» de 1893, inspirado en Castells (funciones arbitral, conciliatoria y jurisdiccional limitadas a conflictos individuales). El Gobierno no los remitió a las Cortes. Una referencia más detenida a estos proyectos legislativos puede encontrarse en Lasaosa Irigoyen, E., *La jurisdicción social en España…, op. cit.*, pp. 23-27.

el conocimiento de los conflictos derivados de su aplicación a los juzgados civiles de primera instancia, disponía que estos deberían sustanciarse siempre, con independencia de su cuantía, por los trámites del juicio verbal, el más ágil de todos los previstos en la ley procesal común, y ello «mientras se dictan las disposiciones relativas a los Tribunales o Jurados especiales que han de resolver los conflictos que surjan en la aplicación de esta ley». Adicionalmente, el reglamento de esta ley dispuso, artículo 35, que en los juicios verbales el obrero sería considerado siempre como «litigante pobre» [152]. Se produce así la introducción una primera particularidad propia del enjuiciamiento laboral, concretamente referida a la gratuidad. Comoquiera que sea, este tratamiento diferenciado remitía a las medidas genéricas de asistencia jurídica gratuita, sometidas a la sazón a requisitos sumamente gravosos [153].

El jalón decisivo en la especialización del procedimiento laboral lo encontramos el 19 de mayo de 1908, cuando aparecen dos leyes complementarias: a) una de ellas, relativa a los conflictos colectivos, denominada *de Consejos de conciliación y arbitraje industrial* –desarrollada parcialmente por la ley de huelgas y coligaciones de 27 de abril de 1909–; b) la segunda, dedicada a los conflictos individuales, se tituló, *de Tribunales Industriales* [154]. Esta última autorizaba al gobierno para que, a instancia de patronos y obreros, instau-

[152] Según el artículo 14 de la LEC de 1888, la consideración de pobre suponía: a) autorización para emplear papel timbrado de «pobres» en su defensa; b) designación de abogado y procurador de oficio, sin obligación de satisfacer honorarios; c) exención del pago de aranceles y derechos a favor del personal auxiliar y subalterno de los Juzgados y Tribunales; d) posibilidad de sustituir los depósitos preceptivos para recurrir por una caución juratoria de pago condicionada a mejora de fortuna; y e) tramitación de oficio de los exhortos y demás despachos que se expidan a su instancia.

[153] La Novísima Recopilación de 1805 exigía, para poder disfrutar del beneficio de pobreza, la condición de *«pobre de solemnidad»*, que se determinaba a través de unos límites legales en cuanto a la posesión de ciertos bienes o recursos económicos. Con el Real Decreto de 1846 sobre modificación de los aranceles judiciales, ese criterio pasó a completarse con la valoración discrecional del juez. Además, el beneficio se reconocía también a las *«viudas de vida honrada»*, previsión ya recogida en las Partidas, que continuó vigente en los inicios del siglo XIX y que fue incorporada después en el Real Decreto de 16 de febrero de 1824 y en la Real Orden de 30 de septiembre de 1834. Finalmente, la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855 estableció que tendrían derecho al beneficio aquellas personas cuyos ingresos no superasen el doble del salario diario de un jornalero de la localidad. *Vid.* sobre la materia GÓMEZ COLOMER, J. L., «Consideraciones históricas acerca del beneficio de pobreza», *Revista General de Derecho*, núms. 452-453, 1982, pp. 624-644, p. 633.

[154] La cual procedía de un Anteproyecto de la Comisión de Reformas Sociales de 1901, obra del vocal D. Pedro Moreno Rodríguez, titulado «Dictamen preparando un Proyecto de Ley para establecer los Tribunales Industriales». Su tramitación parlamentaria avanzó en paralelo a otros dos proyectos –el de Huelgas y Coligaciones y el de Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial–. La primera versión redactada por D. Pedro Moreno sobre Tribunales Industriales se presentó como proyecto en el Senado el 29 de octubre de 1903, a iniciativa del ministro de la Gobernación García Alix, sin llegar a debatirse. Volvió a registrarse el 27 de enero de 1906 ante el Congreso, esta vez por el ministro de la Gobernación Conde de Romanones; aunque fue aprobado por el Congreso, no se discutió en el Senado. Finalmente, se promulgó como Ley de Tribunales Industriales el 19 de mayo de 1908, durante el gobierno conservador de Antonio Maura. LASAOSA IRIGOYEN, E., *La jurisdicción social en España…, op. cit.,* p. 31.

rase estos tribunales en las cabezas de los partidos judiciales –art. 2–. Surgían así en nuestro ordenamiento por primera vez unos tribunales específicos para el enjuiciamiento de las materias sociales, aunque todavía no pudo hablarse propiamente de una especialización jurisdiccional plena [155].

Esta ley de 1908 fue sumamente defectuosa desde un punto de vista técnico [156] y apenas tuvo implementación real [157]. Desde su puesta en funcionamiento se observaron importantes déficits [158], que, en suma, impidieron que el procedimiento laboral alcanzase los fines que se perseguían con su institucionalización. Así se expresaba en la Memoria del fiscal del Tribunal Supremo del año 1911, donde se advertía la necesidad urgente e inexcusable de reformar esta legislación: «Los Tribunales Industriales no funcionan normalmente, y cuando actúan, no siempre resplandece en sus fallos la justicia. Los asuntos sometidos a su conocimiento se eternizan, y esa tramitación de meses, y aún años, es un asedio por hambre al obrero, que se ve obligado, en muchos casos, a rendirse a las exigencias del patrono, aun siendo justas las pretensiones de éste» [159]. Estas y otras imperfecciones justificaron el proyecto para dejar en suspenso la ley, presentado a Cortes el 16 de julio de 1910; y, finalmente, su sustitución en 1912 por la ley de 22 de julio.

Dejamos de lado los aspectos orgánicos establecidos por esta ordenación procesal –número y distribución de órganos jurisdiccionales, composición, dependencia institucional, etc.–, para centrarnos en sus aspectos procedimentales. Al respecto cabe decir que esta nueva normativa exhibió una serie de singularidades que estarán presente desde entonces en el desarrollo de nuestra legislación procesal laboral: en cuanto a la vocación de brevedad, el artículo 23

---

[155] Conviene advertir que no se trataba de un orden jurisdiccional autónomo: la presidencia recaía en los mismos jueces de primera instancia que conocían de asuntos civiles y penales. De ello se sigue que los presidentes de los Tribunales Industriales, por regla general, carecían de especialización en materia laboral. *Ibid.*

[156] Montero Aroca, J., *El proceso laboral*, Barcelona, Librería Bosch, 1979, p. 32.

[157] Márquez Prieto, A., «Historia del proceso de Seguridad Social», Civitas, *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 104, 2001, pp. 247-276.

[158] Entre los más denunciados, el carácter obligatorio y no remunerado del cargo de jurado, que forzaba a los trabajadores a elegir entre asistir –con la consiguiente pérdida del salario por el tiempo de vista– o no acudir y ser sancionados. Con demasiada frecuencia prevalecía esta segunda opción, dificultando así la constitución del tribunal. Los jurados, por lo demás y según se ha dicho, solían mostrar cierta falta de imparcialidad y, en numerosas ocasiones, los empates en la votación obligaban al juez a pronunciarse incluso sobre aspectos fácticos. También se ha dicho que los procedimientos se prolongaban excesivamente, dado que los jueces debían atender simultáneamente su participación en estos tribunales con sus funciones en la jurisdicción ordinaria. Tampoco se retribuía al personal auxiliar de los Juzgados, lo que generó cierta desidia en la tramitación. A todo ello se añadía la imprecisión de las normas, fuente de ulteriores disfunciones. Lasaosa Irigoyen, E., *La jurisdicción social en España..., op. cit.*, p. 32.

[159] Memoria elevada al Gobierno de S. M. el 15 de septiembre de 1911, presentada por el Fiscal interino del Tribunal Supremo, don Andrés Tornos y Alonso, Legislación del trabajo, apéndice 7.º, Madrid 1911, pp. 334-340.

de la ley ordenadora de los tribunales industriales calificaba estos juicios como urgentes, imponiendo plazos estrictos e inaplazables, que solo podían suspenderse en casos excepcionales. Por su parte, el artículo 19 establecía la gratuidad de todas las fases del proceso. También, manteniendo la previsión de la ley de 1900, se preveía la posibilidad de designar abogado y procurador de oficio tanto para los trabajadores como para los empleadores declarados pobres, sin que ello generase honorarios. Otro rasgo que se ha mantenido hasta hoy es el carácter facultativo que tenía la intervención de estos profesionales, salvo que se tratara del recurso ante el Tribunal Supremo, para lo que sí era necesario la representación letrada.

El procedimiento podía comenzar mediante escrito de demanda escrita o por comparecencia. Si el juez de primera instancia consideraba que la demanda era admisible y que el Tribunal Industrial era competente, convocaba a las partes a un intento de conciliación sin jurado. Si fracasaba, se procedía al sorteo de los jurados. En caso de que el tribunal no lograra constituirse tras dos llamamientos por ausencia de los miembros, el propio juez conocía del asunto siguiendo el trámite del juicio verbal. El juicio oral arrancaba con la ratificación o ampliación de la demanda y con la contestación del demandado, la cual se efectuaba en este acto como una primitiva manifestación del principio de concentración. Según el artículo 33, como expresión ahora del principio de inmediación, las partes podían intervenir tantas veces como el tribunal estimara conveniente y el juez tenía facultad para interrogarlas directamente. Como otra manifestación del principio de oralidad y de concentración, la prueba debía proponerse y practicarse en el mismo acto –si era necesario salir de la sala, la vista quedaba suspendida solo el tiempo indispensable–. Después se exponían las conclusiones.

A continuación, el juez entregaba a los jurados un cuestionario escrito sobre los hechos discutidos. Estos jurados eran de carácter pleno –no mixtos con jueces profesionales–, lo que implicaba separar hechos y derecho: el jurado dirimía los hechos y el juez elaboraba la sentencia aplicando la norma al resultado fáctico obtenido por aquel. El veredicto debía adoptarse por mayoría absoluta, tras deliberación secreta; en caso de empate, el juez decidía con su voto de calidad. En la práctica, eran frecuentes los empates y los sesgos de clase, lo que se consideró como uno de los mayores problemas de los Tribunales Industriales [160]. La revisión del veredicto quedaba limitada a errores graves y manifiestos en las respuestas a cuestiones esenciales.

[160] Lasaosa Irigoyen, E., *La jurisdicción social en España..., op. cit.*, p. 36.

El artículo 33 regulaba también la prejudicialidad: los asuntos civiles y administrativos se resolvían en el veredicto (si eran fácticos) o en la sentencia (si eran jurídicos). En el ámbito penal solo se preveía la impugnación por falsedad documental con notoria incidencia (art. 514 de la LEC de 1881), anticipando la actual compatibilidad entre jurisdicción penal y laboral (hoy art. 86 LPL). La ejecución de las resoluciones correspondía al juez, de oficio, según las reglas del juicio verbal, aplicándose supletoriamente la LEC de 1881 (art. 60 LTI).

La legislación sobre tribunales industriales fue refundida y sistematizada en el Código de Trabajo 23 de agosto de 1926 [161], concretamente en su Libro IV. Si nos centramos únicamente en las modificaciones procedimentales que introdujo, el artículo 456 estableció que la demanda debía formularse siempre por escrito, sin necesidad de acompañarla de fundamentos jurídicos. Además, se dispuso que la ausencia del demandante no detuviera la tramitación del juicio. Por otro lado, la conciliación se fortaleció mediante un control judicial: según el artículo 459, aun existiendo acuerdo entre las partes, el proceso debía proseguir si el presidente apreciaba que dicho pacto podía ocasionar un perjuicio grave a alguna de ellas o si era previsible la insolvencia de la parte obligada y, por tanto, la intervención del Fondo de Garantía de Accidentes. Este Fondo, creado por la Ley de Accidentes de Trabajo de 10 de enero de 1922, se encargaba de cubrir las indemnizaciones por fallecimiento o por incapacidad absoluta o permanente, siempre que así se hubiera declarado por resolución firme y el empresario o las entidades responsables se encontraran en situación de insolvencia.

Como vemos, esta nueva regulación ya articuló un esquema de enjuiciamiento muy similar al que hoy conocemos, en el que la vista oral cobra un protagonismo sobresaliente, al ser la sede para la resolución de todas las excepciones legales, inclusive las incidentales o prejudiciales. Según se lee en su articulado:

> «Constituido el Tribunal en Audiencia pública, el Secretario dará cuenta; y hecho, el actor, si compareciese, ratificará o ampliará su demanda, aunque no podrá hacer ninguna variación sustancial. El demandado contestará afirmando o

[161] Es en esos momentos cuando surge la primera literatura académica dedicada monográficamente al proceso del trabajo: Calvo y Camina, P., Comentarios a la Ley de Tribunales Industriales de 22 de julio de 1912, Madrid, Librería General de Victoriano Suárez, 1917. También Casáis y Santaló, J., La jurisdicción del trabajo, Madrid, Editorial Reus, 1920. En 1933 aparece Hinojosa Ferrer, J., «El enjuiciamiento en el derecho del trabajo». En el ámbito internacional destaca Francesco Carnelutti: «Funzione del processo del lavoro», publicado en *Rivista di Diritto Processuale Civile,* 1930. Y también su contribución «L'autonomia del diritto processale del lavoro», que figura en las actas del Secondo Congresso di Studi Sindicali e Corporativi, publicadas en *V. Atti del Secondo Convegno*, Roma, Tip. Sinato, 1932, vol. I, pp. 47-66.

> negando concretamente los hechos de la demanda y alegando cuantas excepciones estime procedentes. También podrá formular reconvención; pero siempre que los hechos en que la funde sean, por razón de la materia, de la competencia del Tribunal industrial. Las partes hablarán después cuantas veces el Tribunal lo estime necesario. Las cuestiones previas o prejudiciales civiles o administrativas que propongan las partes, si fueren de puro hecho, se comprenderán en el cuestionario que deba someterse a los jurados; si fueren de derecho, las resolverá el Juez en la sentencia (...). Se admitirán las pruebas que se presentaren en el acto, respecto a los hechos en que no hubiere conformidad; también deberán practicarse los medios de prueba que requieran la traslación del Tribunal fuera del local de Audiencia, si el Juez lo cree indispensable para el esclarecimiento de la verdad. En este último caso, se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario al objeto, continuando después sin interrupción. El Juez y los Jurados podrán hacer, tanto a las partes como a los Peritos y testigos, las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Los litigantes o sus defensores podrán ejercitar previamente el mismo derecho (art. 465)». «Practicadas las pruebas, las partes o sus defensores, si asistiesen, formularán oralmente sus conclusiones definitivas (...) (art. 467)». «Acto seguido, el Juez formulará, por escrito, con claridad y precisión, las preguntas que los Jurados hayan de contestar (...) (art. 468)».

Si tras dos citaciones no se lograba constituir el jurado, o no existía tribunal industrial en el partido judicial, el conocimiento pasaba al juez de primera instancia, no ya por el cauce del juicio verbal de la LEC de 1881, sino mediante el propio procedimiento del tribunal industrial, con ajustes como la sustitución del veredicto del jurado por la declaración de hechos probados del juez (art. 464). La gratuidad se restringió a la fase de cognición, quedando excluida la ejecución (art. 451), para evitar dilaciones derivadas del incumplimiento voluntario de la sentencia por parte del patrono. En materia ejecutiva, respecto de las indemnizaciones por accidente de trabajo, se excepcionó el principio de justicia rogada: una única solicitud del trabajador o sus derechohabientes bastaba para que el juez impulsara íntegramente los trámites de ejecución (art. 313).

En suma y en lo que aquí más nos incumbe, como estamos comprobando, desde un primer momento el funcionamiento de estos órganos judiciales estuvo pautado por unas notas distintivas que lo diferenciaban de la dinámica forense civil. Como detectó algún analista contemporáneo: «la ley de tribunales industriales realiza en lo posible –y por ello es digna de aplauso– el ideal en la materia, puesto que implanta ante un Tribunal electivo y mixto de obreros y patronos un sistema de enjuiciar extremadamente sencillo, que por lo mismo es rápido cual ningún otro de los conocidos, y que aventaja a todos en econo-

mía por ser enteramente gratuito» [162]. Por estas razones, buena parte de la doctrina sostiene que en esta primigenia ordenación «se sentaron las bases del Derecho procesal laboral, fijándose los principios que actualmente siguen inspirando el procedimiento ante el orden social» [163]. Así, aunque a la sazón en estas normas no se dio una proclamación expresa de principios procesales como la que conocemos hoy en el artículo 74 LRJS, estos sí que podían inferirse claramente a partir de sus disposiciones [164]. Asistimos así a un proceso evolutivo sumamente atractivo desde un punto dogmático: el que nos muestra cómo unos principios jurídicos implícitos, revelados originalmente por la doctrina; a la postre, acabarían consolidándose como estructurales y, en algunos casos, encontrando proclamación positiva. Concretamente se ha apreciado desde un principio la sujeción de los procesos ante los tribunales industriales a, entre otros, los siguientes principios [165]:

1.º Gratuidad. Y es que no se contemplaba la imposición de costas judiciales. Como hemos visto, la presunción de pobreza operaba en favor del trabajador, aunque también podía ser reconocida en favor del empleador. No obstante, la gratuidad se limitaba originalmente a la fase declarativa del proceso *–artículo 451 del Código de Trabajo–*. Fue en 1926, con el Código de Trabajo, cuando la gratuidad se extendía también a la fase de ejecución.

2.º Oralidad. El procedimiento se caracterizaba por la oralidad, a la que quedaban sometidos tanto los actos de conciliación como los de juicio, incluida la práctica de pruebas, la contestación a la demanda, sus eventuales ampliaciones, la reconvención y las conclusiones –artículos 459 (celebración del acto de conciliación), artículo 465 (celebración del juicio), y artículo 467 (conclusiones), todos ellos del Código de Trabajo– [166].

---

[162] Calvo y Camina, P., *Comentarios a la ley de Tribunales Industriales*, 1917, p. XVIII. Tomo la cita de Lasaosa Irigoyen, E., *La jurisdicción social en España…, op. cit.*, p. 43.

[163] Lasaosa Irigoyen, E., *La jurisdicción social en España…, op. cit.*, p. 43. En idéntico sentido, «los principios que hoy informan el procedimiento de trabajo se encontraban ya implícitos en la regulación de 1908 [...] aunque no, naturalmente, con el desarrollo que han logrado posteriormente». Montero Aroca, J., *Los tribunales de trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Valencia, Universidad de Valencia, 1976, pp. 44-45.

[164] Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso… introducción…», *op. cit.*

[165] Márquez Prieto, A., «Historia del proceso de Seguridad Social», *op. cit.* También, aunque con una descripción menos exhaustiva, Montero Aroca, J., *El proceso laboral…, op. cit.,*, p. 32.

[166] «Que el Derecho Procesal laboral que se basa en los principios clásicos de la jurisdicción común, aporta savia nueva con ideas e instituciones propias, conservando reminiscencias de las antiguas jurisdicciones profesionales –Tribunales de Comercio– y de la propia jurisdicción penal «Decreto de responsabilidad de los trabajadores de 5 de enero de 1939, pero en lo demás, en la mecánica del proceso se advierte una influencia bien marcada del régimen del juicio verbal». Pérez Botija, E., *Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo,* Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1943, p. 44.

3.º Inmediación. Desde la fase conciliatoria, el órgano jurisdiccional tenía un contacto directo e inmediato con las partes, lo que permitía una dirección del procedimiento acorde a las circunstancias particulares concurrentes *–artículos 459 a 471 del Código de Trabajo–*.

4.º Concentración. El juicio agrupaba casi todos los actos procesales, como la contestación a la demanda, la formulación de la declinatoria o la propuesta y práctica de prueba –459 a 471 del Código de Trabajo–. La admisión de trámites interruptivos durante la vista de juicio era excepcional [167].

5.º Celeridad. El procedimiento aspiraba a una tramitación urgente, con plazos procesales perentorios, improrrogables y generalmente breves. El texto legal contenía numerosos supuestos que exigían una tramitación expedita. Sin embargo, la doctrina ha identificado dos obstáculos relevantes para el cumplimiento efectivo de dicha celeridad: por un lado, la necesaria separación entre el acto de conciliación y el juicio oral, con un espaciado temporal mínimo de tres días entre ambos; por otro lado, la complejidad derivada de la intervención del jurado, cuya posible recusación, inasistencia o dificultades en la deliberación (como el riesgo de empate, la devolución del veredicto o la eventual nulidad del mismo) podían dar lugar a retrasos en la tramitación e incluso a la repetición del juicio –455 del Código de Trabajo, 461, 476 y 477–.

6.º Antiformalismo. El procedimiento se caracterizaba por una notable flexibilización formal: Como hemos dicho, no era preceptiva la intervención de abogado ni de procurador, artículo 453-454; los requisitos para la presentación de la demanda eran mínimos y no se exigía la exposición de fundamentos jurídicos, artículo 456 del Código de Trabajo. Asimismo, la celebración de la conciliación y del juicio seguía un desarrollo simplificado, prescindiéndose de algunas formalidades habituales en el proceso civil relativas a la contestación

[167] «Constituido el Tribunal en Audiencia pública, el Secretario dará cuenta; y hecho, el actor, si compareciese, ratificará o ampliará su demanda, aunque no podrá hacer ninguna variación sustancial. El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda y alegando cuantas excepciones estime procedentes. También podrá formular reconvención; pero siempre que los hechos en que la funde sean, por razón de la materia, de la competencia del Tribunal industrial. Las partes hablarán después cuantas veces el Tribunal lo estime necesario. Las cuestiones previas o prejudiciales civiles o administrativas que propongan las partes, si fueren de puro hecho, se comprenderán en el cuestionario que deba someterse a los jurados; si fueren de derecho, las resolverá el Juez en la sentencia (...). Se admitirán las pruebas que se presentaren en el acto, respecto a los hechos en que no hubiere conformidad; también deberán practicarse los medios de prueba que requieran la traslación del Tribunal fuera del local de Audiencia, si el Juez lo cree indispensable para el esclarecimiento de la verdad. En este último caso, se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario al objeto, continuando después sin interrupción. El Juez y los Jurados podrán hacer, tanto a las partes como a los Peritos y testigos, las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Los litigantes o sus defensores podrán ejercitar previamente el mismo derecho» (art. 465). «Practicadas las pruebas, las partes o sus defensores, si asistiesen, formularán oralmente sus conclusiones definitivas (...)» (art. 467). «Acto seguido, el Juez formulará, por escrito, con claridad y precisión, las preguntas que los Jurados hayan de contestar (...)» (art. 468).

escrita a la demanda, la reconvención o la proposición y práctica de pruebas, artículos 465-467. Incluso, la simple manifestación de voluntad por una parte al serle notificada la sentencia, bastaba para considerar interpuesto el recurso –art. 480 del Código de Trabajo–.

7.º Principio tuitivo. Este se ponía de manifiesto principalmente con una mayor intervención del órgano judicial, así como con otros mecanismos orientados a corregir la desigualdad material entre las partes del proceso –arts. 450, 459 y 481–.

Estos principios –que tuvieron parangón en otras disposiciones extranjeras coetáneas [168]– fueron, como dijimos, tempranamente identificados por la doctrina científica y judicial, aun careciendo de cualquier reconocimiento expreso en el Derecho positivo. Ya dijimos a este respecto, en las anotaciones preliminares de este trabajo, que de ordinario la formulación de los principios jurídicos responde a un prolongado proceso de evolución legislativa, durante el cual la doctrina, judicial o científica, decanta aquellas estructuras normativas perdurables. También decíamos que tal característica, siendo frecuente, no supone una condición necesaria para que podamos identificar nuevos principios jurídicos, y que un cambio de rumbo drástico en la orientación legislativa podría provocar el afloramiento repentino de estos y la derogación de otros vetustamente consolidados. Eso es lo que aconteció con la aparición de la primera legislación adjetiva del trabajo. Esta supuso una novación tan trascendente, con una orientación tan claramente definida, que pronto exhibió unos principios propios y autónomos. Estos resultaban además imprescindibles para informar la aplicación de esta nueva legislación, cuyas lagunas e imprecisiones no podían seguir salvándose a partir de los principios propios del proceso común, que respondían a una orientación bien distinta.

Los tribunales industriales coexistieron, durante un breve periodo de tiempo, con los jurados mixtos, artículo 72 de la ley de 27 de noviembre 1931. Así fue hasta su derogación por el decreto de 13 de mayo de 1938 que creaba

[168] En Italia el «Código Procesal de 28 de octubre de 1940 regula el proceso de trabajo, dedicando los artículos 409 al 428 al régimen de las controversias colectivas y los 429 al 458 a las individuales consiguiendo informar con sus propias características –inmediación, oralidad, oficialidad, elasticidad, etc.– todo el sistema de la nueva Ley procesal cuyos principios fueron expuestos por Jaeger». Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso…introducción…», *op. cit.*, p. 162. En Portugal estos principios aparecen en el Decreto-Lei núm. 24363, de 15 de agosto. Por su parte, el artículo I del Título Preliminar de la NLPT de Perú establece que son principios que inspiran el proceso laboral los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. *Vid.* Vela, J. A., «Los principios del proceso laboral», *Lex-Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas,* 16, 22, 2019, pp. 253-270.

las magistraturas de trabajo, «por estar inspirados en principios contrarios a los que informan el Movimiento Nacional». Se daba así cumplimiento a la Declaración VIII del Fuero de Trabajo que apelaba a la unidad jurisdiccional en materias laborales [169]. Comoquiera que sea, estas y las sucesivas reformas del enjuiciamiento laboral tuvieron una incidencia eminentemente orgánica. En cuanto a sus principios procedimentales se refiere, se mantuvieron los ya asentados durante el régimen de los tribunales industriales [170]. Desde entonces, se afirma la «existencia de unos valores fundamentales en que se inspira la regularización del proceso de trabajo» [171].

3. FINES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL Y TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Ya nos referimos a la relación mutua o bidireccional que existe entre los principios de una norma y sus fines –1.5.c–. Precisamente por aquella interdependencia conviene indagar –aunque algo ya hemos adelantado al respecto– cuáles son los fines buscados con la opción legislativa que emancipa y articula al procedimiento laboral. A este respecto se ha dicho que con ella lo que se quiere «es que nos lleve a la rapidez y sencillez de los procedimientos» [172]. En este mismo sentido, con Martín Valverde «podemos afirmar que las reglas especiales del proceso laboral se proponen una u otra de las siguientes metas: a) la facilitación económica y jurídica del acceso a la jurisdicción; b) la rapidez del procedimiento laboral *sensu lato,* acompasada a la urgencia de los intereses en juego y a las exigencias del tráfico laboral y c) el refuerzo de las medidas de ejecución» [173]. Este planteamiento es el asumido hoy por el propio legislador cuando nos dice que proceso de trabajo ha de ser «ágil, rápido, formalista en lo imprescindible» [174].

---

[169] Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso…introducción…», *op. cit.* pp, 159 y 160.

[170] Lasaosa Irigoyen, E., *La jurisdicción social en España…, op. cit.*, p. 98.

[171] Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit.*, p. 22.

[172] Álvarez Sacristán, I., «De los principios y de los deberes procesales», en Lorca Navarrete, A. M.ª; Ruiz Jiménez, R., y Álvarez Sacristán, I., *Comentarios a la ley de procedimiento laboral con formularios y jurisprudencia*, Madrid, Dykinson, 1991, pp. 339-352, p. 342.

[173] Martín Valverde, A., «Jurisdicción social y tutela judicial efectiva», *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la tutela judicial efectiva y el proceso de trabajo), pp. 71-88, p. 81.

[174] Ley de bases. Exposición de motivos.

Sencillez y rapidez serían entonces las características que quiere alcanzar la regulación del procedimiento laboral [175], y esta es la razón por la que se escindió del sistema de enjuiciamiento civil [176]: La sencillez del procedimiento es, de entrada, una forma para promover su rapidez. Por otro lado, es un requisito coherente con la libertad de postulación que concede la LRJS y que es una seña identitaria del procedimiento laboral. Aunque en el tráfico jurídico ordinario sea una opción a la que nos recurre con frecuencia –quizás, con prudente criterio– el legislador ha querido diseñar un procedimiento en el que cualquiera de las partes –aunque podemos suponer sin dificultad que esta opción quiere facilitar la defensa a los trabajadores– pueda comparecer por sí misma de manera autónoma. En última instancia, también la sencillez permite abaratar los honorarios de los profesionales que intervienen, cuando las partes deciden comparecer en el pleito asistidos técnicamente [177]. Al reducir el número de trámites y comparecencias que estos profesionales deben asumir, se produce, al menos así es presumible que sea, un abaratamiento de sus honorarios, al exigir la atención del procedimiento laboral una dedicación menor –al menos en cuanto a número de actuaciones– que la que exige el procedimiento civil ordinario [178]. Esas son las funciones que todavía hoy explican la ordenación autónoma del procedimiento laboral, caracterizado, según la LRJS, «por su agilidad, flexibilidad y capacidad de adaptación, y también por posibilitar una más rápida y eficaz resolución de conflictos, así como por las amplias potesta-

[175] «[E]l establecimiento de normas especiales para la resolución jurisdiccional de controversias en el ámbito de las relaciones de trabajo y de Seguridad Social tiene como inspiración principal la facilitación de una justicia accesible, de tramitación rápida, y eficaz en la fase ejecutiva. De acuerdo con una opinión virtualmente compartida por la generalidad de la doctrina, estos objetivos de accesibilidad, celeridad y eficacia ejecutiva no estaban garantizados en forma adecuada para trabajadores y beneficiarios de la previsión social ni en el proceso civil ni en las vías jurisdiccionales establecidas frente a los actos de las entidades públicas aseguradoras. Puede decirse por ello que la historia del procedimiento laboral «sensu lato» es en gran medida la historia de la invención y del descubrimiento de garantías jurisdiccionales efectivas para los derechos de trabajadores y asegurados sociales. El proceso laboral y el proceso de Seguridad Social están indeleblemente marcados desde sus orígenes por esta búsqueda de lo que a partir de la Constitución de 1978 llamamos tutela judicial efectiva. *C.fr.* Martín Valverde, A., «Jurisdicción social y tutela…», *op. cit.*, p. 85.

[176] «El proceso civil y los tribunales civiles pronto se manifestaron profundamente insatisfactorios. Un sistema judicial basado en un procedimiento que se arrastraba desde el siglo xiii (desde las Partidas), y un proceso configurado con arreglo a la ideología libera individualista propia del momento, y cuyas características más acusadas eran –y son– lentitud y carestía, hubo de revelarse pronto ineficaz para resolver las contiendas civiles que tenían su origen en las relaciones de trabajo». Montero Aroca, J., *El proceso laboral…, op. cit.*, p. 32.

[177] Lasaosa Irigoyen, E., *La jurisdicción social en España…, op. cit.*, p. 18.

[178] Y es que, en palabras de Guasp, «no puede negarse desde luego que la justicia barata, rápida y sencilla, es esencial para el proceso de trabajo» Guasp Delgado, J., «Significado del proceso del trabajo en la teoría general del derecho procesal», *Revista de la Universidad de Oviedo, Facultad de Derecho*, X (55-56), pp. 137-159, 1949, p. 143.

des del juez o tribunal de dirección del proceso y la proximidad e inmediación de aquellos respecto de las partes y del objeto litigioso». En cuanto a las razones que justifican la pretensión de rapidez de este régimen procedimental, van a ser explicadas más abajo con detalle –apartado 4.4–: a) la trascendencia vital que tiene para el trabajador, con frecuencia, los intereses litigiosos; b) el apaciguamiento social, dentro de la empresa, y, en términos agregados, en el conjunto de la sociedad y c) el interés público subyacente a algunos litigios laborales.

Para realizar esos fines, sencillez y rapidez, se ha diseñado un procedimiento marcado por unos principios diferenciados [179]. Originalmente, esa configuración del procedimiento respondió a convicciones de justicia sustantiva. Hoy día, bajo el vigente marco constitucional, tal configuración se debe vincular al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. La nota de efectividad reclamada por este derecho es la que requiere la adecuación del procedimiento a las distintas realidades que se enjuician en cada caso concreto. Y ello desde el convencimiento, quizás constatado por la evidencia histórica, de que un régimen único o común de enjuiciamiento es incapaz de dar una respuesta satisfactoria a las muy heterogéneas disputas que albergan las distintas parcelas de la realidad. social En palabras, nuevamente, de Martín Valverde:

> «Si pasamos de la legislación histórica al ordenamiento vigente, no parece aventurado afirmar que la efectividad de la tutela judicial sigue siendo hoy el fundamento de los procesos laboral y de Seguridad Social, en cuanto vías jurisdiccionales diferenciadas del proceso civil y del proceso contencioso-administrativo. Ciertamente, la idea de efectividad de la tutela judicial impone al legislador, en un Estado social que promueve la libertad y la igualdad sustanciales y no meramente formales, la consideración de las circunstancias en que se desenvuelve la actividad jurisdiccional respecto a distintos grupos de ciudadanos: trabajadores, consumidores y usuarios, beneficiarios de la Seguridad Social, personas sin recursos para litigar, etc. Pues bien, del compromiso con la igualdad sustancial, declarado en el artículo 9.2 de la Constitución, puede derivar la compensación de situaciones reales de desventaja procesal, siempre claro está que se respeten los principios básicos de todo proceso. Como han señalado reiteradamente doctrina y jurisprudencia, en esta necesidad o conveniencia de restablecer el equilibrio en el proceso mediante compensaciones adecuadas se encuentra el punto de apoyo constitucional de la normativa especial sobre los procesos del orden social de la jurisdicción.» [180].

---

[179] Gil y Gil, J. L., «Les juridictions du travail en Espagne», *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, núm. 1, 2021, pp. 72-83, p. 80.

[180] Esta misma opinión es compartida por Cruz Villalón, J., «Constitución y proceso de trabajo», *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 38, 1989, pp. 209-262; y Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Jurisdicción de trabajo y sistema constitucional», en AA. VV., *Cuestiones actuales*

Este es un parecer doctrinal muy extendido, compartido, entre otros [181], por Montoya Melgar, para quien los principios procedimentales que aquí analizamos están marcados por una doble exigencia, la del Derecho Laboral sustantivo y la del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva: «Se trata de principios que tienden a hacer posibles los fines del Derecho del Trabajo, dada la inescindible relación entre normas sustantivas y procesales que existe en esta rama del ordenamiento (como con prontitud se apresuró a declarar la STC 109/1983, de 29 de noviembre, y que, al mismo tiempo, garantizan y concretan el derecho a la tutela judicial efectiva que el artículo 24.1 de la CE ha consagrado como derecho fundamental» [182].

Comoquiera que sea, esta vinculación entre los principios informadores del procedimiento laboral y el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva nos lleva a preguntarnos si aquellos son, entonces, una exigencia emanada de nuestra norma política. Estimamos que esta cuestión merece una respuesta negativa, lo que implica que tales principios, aunque inspirados en fuertes razones de equidad y consolidados ya en sucesivas disposiciones históricas, no constriñen de ningún modo las potestades normativas del legislador a la hora de configurar el procedimiento laboral. Y es que, aun atribuyéndole valor normativo a tales principios, no tienen un rango superior al de la ley, ya que emanan de esta. Solo si viésemos tales principios como una derivada ineluctable del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, quedaría su derogación fuera del alcance de las posibilidades reguladoras del legislador ordinario. Esta última operación, sin embargo, estaría abocada al fracaso: Sobre todo porque, aunque admitamos que tales principios garantizan la efectividad de la tutela judicial sobre una realidad determinada, no son, quizás, condiciones necesarias para lograr tal objetivo. Aceptando que una parcela de la realidad social, en este caso la formada por las relaciones productivas, reclama un régimen especial de enjuiciamiento, las opciones legislativas para su configuración son inagotables. Al respecto, cabrán enquistados debates sobre la fórmula que mejor se adecua a aquella realidad fáctica, pero tales debates se desarrollarían en términos de oportunidad o conveniencia política, ya que la carta magna carece de elementos para tratarlos desde un punto de vista jurídico.

---

de Derecho del trabajo. estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Libro homenaje al Profesor Alonso Olea, Madrid, Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social, Madrid, 1990, pp. 94-114.

[181] Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit.*

[182] Montoya Melgar, A., *et al*, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Cizur Menor, Aranzadi, 2000, p. 239.

Dicho lo anterior, aun aceptando esa premisa, que el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva es un derecho de configuración legal y no impone un determinado modelo procedimental [183], no cabe anular del todo el significado de la *efectividad* que reclama. Por ejemplo, como veremos más abajo –IV.4.4–, las características propias de las relaciones laborales deben ser tomadas en cuenta a la hora de analizar si se ha producido alguna transgresión de las garantías jurisdiccionales previstas en la Constitución o alguno de los tratados internacionales suscritos por España. Así las cosas, si hemos convenido que el enjuiciamiento laboral requiere, para ser efectivo, de las notas de rapidez y simplicidad, el legislador podría optar por un sinfín de opciones normativas marcadas por principios muy dispares, pero siempre estas opciones deben orientarse a realizar esos dos fines. La actual regulación del procedimiento laboral en nuestro país parece satisfacer –más allá de los déficits orgánicos del sistema judicial– esa condición, y la mejor muestra de ellos es que sus principios informadores han sido reproducidos en otros sistemas jurídicos comparados [184]. Dicho de otro modo, aunque los principios jurídicos que actualmente informan el procedimiento laboral no derivan directamente de la Constitución, sí satisfacen las exigencias que esta impone. Como nos dijo Alarcón Carcuel: «con estos principios se ha pretendido garantizar la tutela judicial efectiva que el artículo 24.1 de la CE ha venido a consagrar como derecho fundamental. De ahí que, en última instancia, podamos afirmar que esos principios del proceso

[183] El TC, en su sentencia 231/2012, de 10 de diciembre, recogiendo doctrina anterior, «ha afirmado de manera constante que el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 CE […], al ser un derecho prestacional de configuración legal, su ejercicio y dispensación están supeditados a la concurrencia de los presupuestos y requisitos que haya establecido el legislador para cada sector del ordenamiento procesal».

[184] En el panorama comparado puede observarse que numerosos países, sobre todo en América Latina, han incorporado de manera expresa en sus normas procesales laborales los principios de oralidad, concentración, celeridad e inmediación, entendidos como garantías de un proceso ágil y accesible para el trabajador. Así, en México, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo proclama que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio, regido por los principios de inmediación, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. En Venezuela, el artículo 194 del Código Procesal Laboral dispone que la sustanciación de los procesos, incluida la contradicción y práctica de pruebas, se llevará a cabo bajo el sistema oral y de acuerdo con los principios de concentración e inmediación. En Uruguay, el artículo 1 de la Ley 18572 de abreviación de los juicios laborales, 2009, dispone que «los procesos laborales se ajustarán a los principios de oralidad celeridad, gratuidad, inmediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales». En Europa, aunque los textos normativos no suelen emplear de forma tan directa esta terminología, también encontramos rastros de estos principios. En Francia, en el procedimiento ante los Conseils de prud'hommes se desarrolla como una «procédure orale», regulada en los artículos 817 a 839 del Code du travail y en decretos procesales que privilegian la oralidad, la simplicidad y la rapidez, conforme a la tradición de un proceso prud'homal poco formalista.

laboral no son sino manifestaciones (en el ámbito de dicho proceso) del principio constitucional de tutela judicial efectiva» [185].

De añadidura se puede decir que la rapidez y la simplicidad que singularizan al orden social son características deseables por cualquier otro orden jurisdiccional. Siguiendo de nuevo a Guasp: «No puede negarse desde luego que la justicia barata, rápida y sencilla, es esencial para el proceso del trabajo, pero acaso pueden desconocer estas aspiraciones ninguna otra rama de la administración de Justicia?» [186]. Siendo esa deseabilidad bastante evidente, su satisfacción nos llevaría al terreno de la oportunidad política y la relación entre las metas y los medios de nuestro sistema jurídico-político. Siendo encomiable que todos los litigios se rijan por aquellas notas, es obvio que algunas materias las reclaman de manera más intensa. Así lo vemos dentro de esos otros órdenes jurisdiccionales, donde determinadas materias se tramitan con ciertas adaptaciones procedimentales, precisamente en atención al bien jurídico que subyace en el litigio.

Finalmente, el derecho a la tutela judicial que sirve de soporte a los principios del procedimiento laboral implica, al mismo tiempo, restricciones al contenido básico de estos principios. Y es que aquel derecho fundamental incorpora otras exigencias que en ocasiones pueden colisionar con un despliegue expansivo o maximalista de los principios procedimentales del orden social, exigencias, estas otras, que «no pueden sacrificarse a intereses que, como la economía procesal o la celeridad, gozan de un inferior grado de protección que el que corresponde al derecho reconocido en el artículo 24.2 de la Constitución (STC 51/1985)» [187].

4. PRINCIPIOS GENERALES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO LABORAL

En el capítulo introductorio explicábamos que un determinado sector del ordenamiento jurídico podía verse informado, simultáneamente, por principios generales del Derecho o por principios específicos o propios de esa parce-

---

[185] Alarcón Caracuel, M. R., «Una valoración crítica global a la Ley de Bases de Procedimiento Laboral» en AA. VV., *La reforma del Procedimiento Laboral*, ed. Marcial Pons. Madrid, 1989, pp. 19 ss.

[186] Guasp Delgado, J., «Significado del proceso del trabajo…», *op. cit.*, p. 159. En idéntico sentido, «parece el procedimiento laboral (con el resto de las formas que, como veremos, son su consecuencia) el más apto para obtener la tutela judicial efectiva y el más adecuado para articular un proceso con todas las garantías» Luelmo Millán, M. Á. y Rabanal Carbajo, P., *Los principios inspiradores del proceso…, op. cit.,* p. 70.

[187] Sala Primera. Sentencia 158/1989, de 5 de octubre. Recurso de amparo 1.322/1987.

la normativa. También dijimos allí que el objeto de nuestra investigación quedaría circunscrito a los principios jurídicos propios del procedimiento laboral, desechando así aquellos otros principios que, aunque incidiesen de manera muy intensa sobre el enjuiciamiento del trabajo, eran comunes a otros órdenes jurisdiccionales [188].

Manteniendo ese criterio de elección, estimamos no obstante conveniente introducir algunas alusiones a esos otros principios generales que inciden en el proceso laboral, sobre todo porque son principios que, de una manera u otra, restringen el campo de actuación de los principios propios del orden jurisdiccional social. En algunas ocasiones porque el superior rango jurídico de tales principios generales –*v. gr.* aquellos contemplados en la Constitución–, limita o anula la aplicación de los principios propios del orden social. En otras ocasiones, porque la interferencia con alguno de estos principios generales, como el principio dispositivo, obligará a modular la aplicación de los principios propios del orden social a través del juicio de ponderación al que ya nos hemos referido más arriba –1.6–.

4.1 **Principios superiores**

Con este propósito, debemos referirnos de entrada a los principios jurídicos que encontramos en las normas superiores, los Tratados internacionales y la Constitución. Aunque en tales normas no encontramos propiamente una relación de principios, muchos de los derechos que contemplan, por el grado abstracción con que se formulan, por su superior posición jerárquica (en el caso de la Constitución) o por la preferencia aplicativa de la que gozan (en el caso de algunos tratados internacionales, a través del control de convencionalidad); funcionan como verdaderos principios, como criterios que deben pautar la interpretación de las disposiciones legislativas.

Los principios superiores que encontramos en estas normas suelen ser de índole sustantiva, aunque encontramos algunos de naturaleza procesal que, aun minoritarios, son los que aquí merecen nuestra atención. Comenzando por los emanados de la normativa internacional, existen algunos principios de este tipo incrustados en los tratados internacionales de derechos humanos suscritos por España. Dejando al margen algunos de índole estrictamente penal, como los relativos al *habeas corpus* o a la presunción de

[188] Estos se abordan en Luelmo Millán, M. A. y Rabanal Carbajo, P., *Los principios inspiradores del proceso ..., op. cit.*

inocencia, encontramos: a) El derecho efectivo a acceder a los tribunales [189]. b) El derecho a la publicidad del enjuiciamiento [190]. c) El derecho a disponer de medios adecuados para preparar la defensa [191]. d) El derecho a la asistencia letrada, gratuita en caso necesario [192]. e) El derecho a interrogar testigos y presentar pruebas [193]. f) Con más relevancia para nosotros, encontramos el derecho a obtener una resolución en un plazo razonable [194].

Aunque estos preceptos pueden parecer asaz indeterminados, la interpretación efectuada por los órganos de control de estos instrumentos, jurisdiccionales o no, ha conseguido dotarlos de una efectividad bastante visible en nuestro Derecho interno. De hecho, aunque la abstracción de estos principios parezca alejar su influencia de la ordenación de nuestro procedimiento laboral, comprobaremos más abajo –4.1d– cómo algunas de estas disposiciones han permitido salvaguardar algunos de los fines tradicionales de dicho procedimiento. Ese es el caso –de ahí la importancia que le otorgamos– del derecho a ser oído en un plazo razonable previsto en el artículo 6.1 del CEDH. Y ello en la medida en que el TEDH ha insistido en que la vulneración de los derechos procedimentales del convenio no debe enjuiciarse de manera abstracta, sino tomando en consideración las circunstancias fácticas subyacentes al litigio, entre ellas, las características propias de las relaciones laborales que reclaman un tratamiento jurisdiccional acelerado–*vid. infra* 4.1.b– [195].

Dentro ya de nuestro ordenamiento nacional, se ha dicho que la aprobación de nuestra carta magna tuvo implicaciones muy significativas en orden a los principios jurídicos que informaban cada una de las disciplinas jurídicas. Según observó Prieto Sanchís, «un somero repaso a la literatura jurídica española postconstitucional pone de relieve que apenas existe área del conocimiento jurídico que no pueda exhibir en su frontispicio un buen catálogo

---

[189] Contemplado, *v. gr.*, en el artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en el artículo 2.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, en el artículo 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950, o en el artículo 47 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000.

[190] DUDDHH, artículo 10; PIDCP; artículo 14.1; CEDH; artículo 6.1; Carta de derecho fundamentales de la UE, artículo 47.

[191] PIDCP, artículo 14.3.b); CEDH, artículo 6.3.b.

[192] PIDCP, artículo 14.3.d; CEDH artículo 6.3.c); Carta de derechos fundamentales UE, artículo 47 y 48.2.

[193] PIDCP (art. 14.3.e), CEDH (art. 6.3.d).

[194] PIDCP, artículo 14.3.c; CEDH, artículo 6.1; Carta de derechos fundamentales de UE artículo 47.

[195] SSTEDH *Doustaly c. Francia,* de 23 de abril de 1998 y *Rumpf c. Alemania*, de 2 de diciembre de 2010.

SSTEDH *Buchholz c. Alemania,* de 6 de mayo de 1981 y *Hadjikostova c. Bulgaria*, de 4 de marzo de 2004. STEDH *Salesi c. Italia*, de 26 de febrero de 1993. SSTEDH *Nibbio, Borgese, Biondi, Monaco y Lestini c. Italia,* de 26 de febrero de 1992; *Sürmeli c. Alemania*, de 8 de junio de 2006 y *Tsoukalas c. Grecia*, de 22 de octubre de 2010. STEDH *Nunes Violante c. Portugal,* de 8 de septiembre de 1999.

de principios constitucionales» [196]. Los viejos principios elaborados doctrinalmente debían ahora acomodarse a las disposiciones de la norma fundamental, que, en muchas ocasiones, como hemos dicho, despliegan una función interpretativa e integradora similar a la que el artículo 1.4 CC atribuye a los principios legales.

En materia procesal, encontramos en nuestra Constitución algunas garantías procesales que, claro, son también exigibles en el procedimiento laboral. Dejando las garantías propias del proceso penal, encontramos el genérico derecho a la tutela judicial efectiva, artículo 24.1, que se concreta en una serie de derechos más específicos como el derecho al juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia letrada, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa, o el derecho a no declarar contra sí mismo. Fuera ya del artículo 24, encontramos otras disposiciones constitucionales con contenido procesal, como el mandato de publicidad del enjuiciamiento, artículo 120.1; o el derecho a la gratuidad artículo 119.1. Recordemos que, según hemos defendido, todas estas garantías, genéricas y aplicables a todo proceso jurisdiccional, requieren una modulación en el procedimiento de trabajo a tenor del artículo 9.2 CE´78 en relación con la cláusula de Estado Social que preside nuestra norma fundamental –*vid.* apartado 2.3–. Por ejemplo, el genérico derecho a la gratuidad, que la Constitución garantiza a quienes carezcan de medios para litigar y habilita al legislador a extenderlo a otros colectivos, ha encontrado una configuración legal expansiva en los litigios laborales, tanto en la *Ley 1/1996 de Asistencia jurídica gratuita*, como en la propia LRJS.

La superioridad o prioridad de estos principios, los constitucionales y los de origen internacional, les otorga una virtualidad adicional a la que tienen los principios de rango legal: la de imponer limitaciones a la potestad normativa del legislador. La validez de todas las reglas y principios de origen legal queda supeditada a su concordancia con estos principios superiores –y ello sin menoscabo de las funciones interpretativas y aplicativas que estos mismos también despliegan–. Tales principios superiores encuentran así una accionabilidad directa en el foro cuando la aplicación de una norma legal o reglamentaria en un litigio determinado se oponga a su contenido esencial. Para ello, para permitir esta accionabilidad directa, cuentan los ordenamientos con cauces que salvaguardan su primacía: En el caso español, la cuestión de incostitucionalidad, para los principios constitucionales; la cuestión prejudicial, para los

[196] Prieto Sanchís, L., *Sobre principios y normas..., op. cit.*, p. 18.

principios de Derecho comunitario; y, al cabo, el control de convencionalidad para las normas de origen internacional, amén de los cauces fijados en cada uno de los instrumentos de Derecho Internacional Público de los que proceden tales principios.

4.2 **Principios generales del Derecho**

Como ya sabemos, en virtud del artículo 1.4 del Código Civil, los principios generales del Derecho –por propia definición, por la generalidad que se les predica– cumplen su doble función, interpretativa e integradora, en todas las disciplinas que integran nuestro ordenamiento y, dentro de este, en lo que a nosotros nos concierne, sobre el procedimiento laboral.

La doctrina describe estos principios como los valores o directrices más universales, como metanormas o postulados axiológicos [197]. No existe una relación de estos principios proclamada en ningún cuerpo legal. El propio legislador parece delegar su formulación en la doctrina científica y la jurisprudencia. A través de los estudios cotejados [198], podemos enunciar algunos de los que se aceptan más comúnmente, como la buena fe [199], la equidad, la justicia, la proporcionalidad, la confianza legítima, la interdicción del abuso de derecho o de la arbitrariedad. También cabría referirse al principio liberal según el cual todo lo que no está expresamente prohibido, está permitido [200].

Desde el enfoque principialista que hemos adoptado, debemos preguntarnos por la posición de estos principios frente a otros principios propios o específicos del procedimiento laboral cuando se produzca su eventual colisión. Una tentativa de solución podría pasar por aplicar el mismo criterio que se adopta frente a las reglas, y dar prioridad al principio especial frente al general. Sin embargo, no parece esa una solución del todo adecuada por tres razones: a) la primera es que, como dijimos, los principios no reclaman una

---

[197] Pérez-Luño, A. E., «Los principios generales del derecho…», *op. cit.*

[198] Iturralde Sesma, V., «Consideración crítica del principio de permisión según el cual «lo no prohibido está permitido», *Anuario de Filosofía del Derecho*, 15, 1998, pp. 187-218.

[199] Así se expresaba el profesor Díez Picazo con ocasión de la introducción de tal especificación legal «no entraña ninguna genuina innovación en nuestro ordenamiento jurídico: Un principio general de buena fe es algo que se podía, sin discusión, considerar existente dentro de él con anterioridad, consagrado por una reiterada opinión de la doctrina de los autores y por las decisiones jurisprudenciales por vía de generalización de las múltiples aplicaciones que tanto el Código civil como las leyes especiales realizan». Díez-Picazo y Ponce de León, L., «Prólogo», en Wieacker, F., *El principio general de la buena fe*, Civitas, Madrid, 1982, reimpr. 1986, p. 10.

[200] Guastini, R., «Principios de derecho…», *op. cit.*, pp. 41 y 42.

aplicación absoluta, de todo o nada; no necesitan desplazar las otras normas concurrentes, sino que admite su modulación para lograr una aplicación combinada; b) en segundo término, el principio de especialidad debe desecharse porque los principios, a diferencia de las reglas, no tienen un espacio definido de actuación. Al contrario, tienen ámbitos de aplicación muy amplios, por lo que con frecuencia varios principios pueden compartir espacios de convivencia –*vid.* 1.1–. En lo que ahora nos ocupa, por ejemplo, no podría decirse que el principio de buena fe no es un principio presente en la ordenación del procedimiento laboral. Este tiene tanta o más presencia que otros principios específicos de este orden jurisdiccional, la diferencia es que aquel es común a todas las ramas del ordenamiento y los otros no. Los principios generales del Derecho, por su propia naturaleza, son elementos básicos en cada una de las disciplinas del sistema jurídico, no son algo ajeno a las mismas y c) en último término, los principios, por su propia abstracción, permiten su adaptación a las exigencias de cada disciplina jurídica, adquiriendo así una caracterización propia en cada ámbito normativo. El principio de igualdad, por ejemplo, adopta en el procedimiento laboral una dimensión material o positiva que le otorga una funcionalidad específica [201]. Es de este modo como lo que es en origen un principio general del Derecho, acaba especializándose en cada parcela normativa concreta.

En suma, por todo lo dicho, no pensamos que la existencia de unos principios específicos pueda desplazar la aplicación de los principios generales del Derecho sobre un ámbito normativo concreto. Asentada esa conclusión, sí opinamos que la especialidad del principio puede tenerse en cuenta por el intérprete de la norma en los juicios de ponderación. Cuando un principio especial y un principio general reclamen su aplicación sobre un mismo caso, la mayor especialidad del primero puede jugar como un factor favorable para su prevalencia. Y ello en la medida en que dicho principio acredita la existencia de una voluntad legislativa con sustantividad propia dentro de una acotada parcela normativa.

[201] Así se pronunciaba a este respecto la exposición de motivos del Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral: «La Ley ha prestado un especial cuidado al tratamiento del principio de igualdad procesal, al que hay constantes y expresas alusiones a lo largo del articulado del texto (bases 7.2, 10.3 y 13.2). Este principio, sin embargo, ha de ser entendido no de manera aislada, sino en conexión con la naturaleza del ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones de trabajador y empresario. La igualdad procesal no puede así concebirse como absoluta, debiendo incorporar la ordenación del proceso ciertas disparidades».

4.3 Principios generales del Derecho Procesal, singularmente el principio dispositivo

El Derecho Procesal cuenta con principios específicos que también reclaman su aplicación sobre el procedimiento laboral [202]. Como ha advertido la doctrina: «El proceso social integra principios y reglas del proceso civil, por lo que incorpora los principios comunes de audiencia e igualdad y, por su condición de proceso civil especial, el principio dispositivo y su derivación, el principio de aportación de parte, a la vez que integra principios propios fruto de su propia tradición histórica y de las especialidades sustantivas que caracterizan al ordenamiento laboral (Montero Aroca, Desdentado)» [203]. Algunos de los principios generales del Derecho Procesal que inciden en el procedimiento laboral son el de igualdad de armas, el principio contradictorio, el principio de imparcialidad, o el principio de publicidad [204].

A este respecto, una cuestión central en este estudio es la posición que ocupa el principio dispositivo en el procedimiento laboral. Como sabemos, se trata de un principio que se encuentra proclamado explícitamente en la ley rituaria común, artículo 216. Podría discutirse si este principio opera en el procedimiento laboral por tratarse de un principio general del Derecho Procesal o a través de la aplicación supletoria de la LEC. Particularmente pensamos que ninguna de estas dos hipótesis es válida. El principio de justicia rogada informa el procedimiento laboral, no de manera externa, sino como un principio propio que la LRJS acoge en muchas de sus disposiciones. El procedimiento laboral no se aparta del principio dispositivo, al contrario, está marcadamente influenciado por él [205]; solo que de manera atenuada en comparación con la forma en que dicho principio se manifiesta en el procedimiento civil [206]. El

---

[202] Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit.*, p. 322; Arrieta Idiakez, F. J., «¿Efectividad o virtualidad…», *op. cit.*, p. 22.

[203] Mercader Uguina, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo…*, *op. cit.*, p. 980.

[204] Con todo, estos principios no son consustanciales al enjuiciamiento laboral. No han estado presentes en todas sus configuraciones históricas. La concepción corporativa del Derecho del Trabajo, ya superada, condicionó la articulación inicial de este procedimiento, que no siempre admitía la contraposición de intereses en el seno de las relaciones laborales.

[205] SSTC 27/1993, de 25 de enero, 6/1995, de 10 de enero, y 53/1995, de 23 de febrero. Gil y Gil, J. L., «Les juridictions du travail en Espagne», *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale,* núm. 1, 2021, pp. 72-83, p. 82.

[206] «No pueden silenciarse las importantes correcciones que en el proceso social conoce el principio dispositivo, como son las demandas de oficio, sin posible desistimiento y con ejecución *ex judice* (arts. 148 a 150 LJS), la inversión de la carga de la prueba (arts. 96, 181.2 LJS) y ciertas restricciones a la transacción y renuncia (arts. 84.2 y 246 LJS). Se concede también al juez laboral la facultad de inquirir respecto del fondo del asunto a él sometido (arts. 85.4, 87.3, 87.5 y 88 LJS)» Mercader Uguina, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo…, op. cit.*, pp. 981 y 982. En similar sentido, según la doctrina judicial, «en el proceso laboral el principio dispositivo tiene menos rigor que en el civil, por lo que no es

planteamiento que aquí asumimos es, entonces, que el principio de justicia rogada es un principio *propio* del procedimiento laboral, aunque común o compartido con el procedimiento civil [207]. Al ser un principio propio, no actuaría en este ámbito como un principio supletorio o impuesto exógenamente. Se trataría en este caso de un principio implícito a la LRJS, ya que es posible inferirlo a partir de muchas de sus disposiciones

En efecto, un escudriño superficial de la LRJS nos basta para comprobar esto que decimos: El artículo 80 obliga a la parte a la fijación de los hechos controvertidos, los cuales acotarán el objeto de la controversia. La proposición de prueba se realiza, preponderantemente, a instancia de parte, artículo 87.1 LRJS. Es también a las partes a quienes corresponde instar todas aquellas medidas de aseguramiento o anticipación de la prueba que estimen pertinentes. El principio de justicia rogada se ve nítidamente también en la imposibilidad del juez de apartarse de las pretensiones y causas de pedir que expresen las partes en la demanda y la contestación, artículo 83.3. También en las amplias facultades que ostentan las partes para desistir, transigir, o allanarse en el proceso, artículo 85.7. En suma, el principio dispositivo tiene una presencia visible en cada una de las fases del procedimiento judicial [208]: a) Al inicio del proceso, el principio dispositivo confiere a la parte actora la potestad de entablar o no la acción. También la potestad de configurar su pretensión, invocando aquellos fundamentos de hecho o jurídicos que estime pertinentes. b) Durante el transcurso del proceso, queda en virtud de este principio facultado el actor para mantener su pretensión o, por el contrario, desistir, total o parcialmente de la misma. c) Por último, tras la sentencia, ostentan las partes la potestad de recurrirla o aquietarse a su fallo. También la potestad de instar su ejecución frente a la inacción de la parte condenada.

Esta precisión, la presentación del principio dispositivo como un principio propio del procedimiento laboral, resulta importante para rechazar que dicho principio sea totalmente desplazado cuando colisione con alguno de los principios propios y específicos de este procedimiento, al otorgar preferencia al principio especial frente al general. Tal criterio de preferencia –que no se aplica a los principios tan puramente como en el caso de las reglas, *vid.* apartado 1.6 – es aquí inválido porque el principio dispositivo es un principio im-

incongruente que el Juez Social aplique por derivación las consecuencias legales de una petición, aunque no hayan sido solicitadas expresamente por las partes, si vienen impuestas por normas de derecho necesario o, que se concedan efectos no pedidos por las partes siempre que se ajusten al objeto material del proceso (fundamentalmente, STS/IV 16 de febrero de 1993)» STS, Sala Cuarta, núm. 44/2019, 23 de enero de 2019, RCUD, 3193/2016.

[207] Mercader Uguina, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo…*, *op. cit.*, p. 980.

[208] Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit.*, p. 30.

plícito del procedimiento laboral como puede serlo el principio de oficialidad. Solo cuando el conflicto entre estos principios se materialice podría valorarse cuál de ellos merece una mejor posición, pues el juicio de ponderación, como sabemos, es necesariamente casuístico [209].

4.4 **Principios generales del Derecho del Trabajo**

El derecho procesal laboral se encuentra influenciado por dos disciplinas, el Derecho Procesal general, y el Derecho sustantivo del Trabajo [210]. Ocasionalmente, los principios generales de esta otra disciplina desempeñan su función interpretativa e integradora en el procedimiento laboral [211]. Decimos que esto solo ocurre ocasionalmente ya que la naturaleza sustantiva de estos principios los inhabilita para solventar los casos difíciles que se producen en el tráfico forense. El principio de norma mínima o el principio de irrenunciabilidad de derechos son algunos de los que más fácilmente pueden actuar en este ámbito [212]. De nuevo, no siempre se trata de que sean principios generales que se importan al procedimiento laboral, sino que en muchas ocasiones este los hace suyos exhibiendo así una beneficiosa armonía entre la norma sustantiva y la adjetiva. Por ejemplo, la vigencia en el procedimiento laboral de la irrenunciabilidad de derechos, como excepción o matización del principio dispositivo, tiene una clara presencia en los artículos 85.7 y 246 LRJS.

De nuevo, estos principios –los presentados en los últimos epígrafes– no quedan al margen de nuestro estudio por ser ajenos al procedimiento laboral, sino por ser comunes o compartidos con otros ámbitos jurídicos.

---

[209] Por ejemplo, si el supuesto que está discutiéndose afecta a la ejecución de sentencias, podríamos otorgar mayor peso al principio de oficialidad, ya que la fase ejecutiva del proceso está más marcadamente imbuido por este principio. De forma contraria cabría proceder cuando la colisión de principios se produzca en la determinación de los hechos litigiosos.

[210] González Biedma, E., «Buenas prácticas y crisis de los principios del proceso labora», en AA. VV. (Ramírez Bendala, M.ª D., y Velasco Portero, M.ª D, coords.), *Buenas prácticas jurídico-procesales para reducir el gasto social* (III), Murcia, Laborum, 2015, pp. 239-253, 245.

[211] «El mismo principio de irrenunciabilidad de derechos, que es propio y peculiar del Derecho del Trabajo, quizás tenga algunos antecedentes en Derecho Civil-irrenunciabilidad del derecho a alimentos, artículo 151 del C. C. irrenunciabilidad de la legítima futra, artículo 816 del propio Cuerpo legal, pero así como en el Derecho Civil la admisión de la renuncia de los derechos es la regla general y la irrenunciabilidad excepción, en el Derecho» Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso… introducción…», *op. cit.*, p. 157.

[212] Al respecto de la dimensión procesal de este último principio, *vid.* Ojeda Avilés, A., *La renuncia de derechos del trabajador*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1971, pp. 192 ss. Sagardoy Bengoechea, J. A., *Los principios de aplicación…, op. cit.,* p. 28.

CAPÍTULO III. PRINCIPIOS EXPLÍCITOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. GENERALIDADES

Llegamos al apartado principal de este estudio, el que se dedica al análisis de los principios jurídicos explícitos del orden social de la jurisdicción. Recordando la distinción que presentábamos más arriba –1.5.a–, cuando nos referimos a los principios explícitos estamos aludiendo a aquellos que aparecen formulados de manera expresa en el texto positivo de la legislación. En lo que se refiere al procedimiento laboral, existen cuatro de estos principios, todos concentrados en el artículo 74 LRJS: oralidad, concentración, inmediación y celeridad. Será en el siguiente capítulo donde describiremos el significado de cada uno de esos principios, las manifestaciones que encuentra en la ordenación del procedimiento laboral y la función interpretativa e integradora que han desplegado o que pueden llegar a desplegar. Previamente, incorporamos un capítulo, el presente, con algunas consideraciones generales sobre la opción legislativa que representa el artículo 74.1 LRJS [213].

1. LA EXPLICITACIÓN DE PRINCIPIOS

Como sabemos, la existencia de unos principios informadores autónomos en la legislación procesal laboral –entre los que se encuentran los de inmediación, oralidad, concentración y celeridad– se advirtió desde que esta legislación comenzaba a tomar cuerpo. Durante un largo periodo, la constatación de esos principios resultaba de la labor analítica de la doctrina, judicial y cien-

[213] La segregación de este punto en dos capítulos obedece a un banal intento de homogeneidad, no lograda, entre el volumen de cada uno de los apartados de este estudio.

tífica, que había encontrado ciertas pautas constantes en la estructuración del proceso laboral, ciertos «caracteres generales» o «criterios generales» peculiares del proceso de trabajo [214], principios que «informan este proceso» [215].

La plasmación legislativa de algunos de estos principios ocurrirá con la reforma de la ley rituaria promovida por el *Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral*. Con esta reforma se produce un punto de inflexión en este asunto, al recepcionar aquellas constataciones doctrinales y trasladarlas al Derecho positivo, proclamando en su artículo 74 los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad [216]. La exposición de motivos de la ley de bases que habilita la promulgación de esa norma, la *Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral,* da cuenta de este proceso a través del cual el legislador asimila y codifica como principios explícitos los que hasta el momento eran principios implícitos [217]:

> «Desde la creación y puesta en funcionamiento de los primeros Tribunales de Trabajo (los Tribunales Industriales de 1908), el proceso laboral se ha regido por los principios de oralidad, celeridad, inmediación y gratuidad, que es total para los trabajadores en cognición. Con unos u otros matices, los diversos textos procesales que se han ido sucediendo en el tiempo han recogido tales principios. Si a ello se adiciona la tradicional relajación en el ámbito de la jurisdicción laboral de las reglas sobre postulación, se puede afirmar sin temor a errar que las pretensiones de que han conocido los órganos judiciales del orden jurisdiccional social se han sustanciado en un proceso calificable en términos generales, como ágil, rápido, formalista en lo imprescindible y que ha facilitado el acceso a la prestación jurisdiccional. El derecho adjetivo ha tendido así a adecuarse a las exigencias del derecho sustantivo, esto es, a las reclamaciones que ventilan los Jueces y Tribunales laborales, la mayoría de las cuales atiende a necesidades vitales de los justiciables (salarios, despido, pensiones de Seguridad Social, por poner ejemplos significativos).
>
> La Ley mantiene la experiencia procesal acumulada, que se ha manifestado funcional a la exigencia constitucional de un proceso con todas las garantías y sin dilaciones indebidas. Así, la base 16.1 enuncia como principios del proceso la inmediación, la oralidad, la concentración y la celeridad.»

---

[214] Alonso Olea, M., *Manual de Derecho del Trabajo*, 1980, Madrid, p. 583.

[215] Alonso García, M., Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, 1973, p. 699.

[216] Estos principios, sin un apoyo explícito en la ley positiva, habían sido identificados previamente por la doctrina, junto a otros que no llegaron a encontrar acogida legislativa, entre otros, por Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit*.; Sempere Navarro, A. V., «Sobre el concepto del Derecho…», *op. cit*. Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso…, *op. cit*.

[217] El origen de los principios explícitos del orden social se ubican en esta ley de bases. Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit*.

Esta proclamación explícita de principios persistirá en la sucesiva LPL de 1995 y en la contemporánea LRJS de 2011, y ello con una permanente ubicación sistemática: el artículo 74, inaugurando un título VI, *de los principios del proceso y de los deberes procesales*, y como cierre de la *parte general* o libro primero de cada una de estas leyes.

Una denuncia doctrinal bastante recurrente es la dirigida contra la intitulación de este artículo 74, *principios del proceso*, cuando lo que realmente enuncia son *principios del procedimiento* [218]. Desde la clásica distinción procesalista entre proceso y procedimiento [219], claramente tales principios actúan en este último ámbito [220]. Dejando de lado esta disquisición, que responde a un prurito dogmático sin demasiada significancia práctica –aunque coincidimos con el mencionado sentir doctrinal a la hora de reivindicar este uso más preciso del lenguaje jurídico–, cabe destacar la singularidad de la opción legislativa expresada en el artículo 74 LRJS. En efecto, la LRJS –otrora, la LPL– incurre en una destacable rareza al incorporar una relación expresa de principios uniformadores [221]. Ninguna de las normas rituarias del resto de órdenes jurisdiccionales contiene una previsión de este tipo. Apenas encontramos en la LEC una apelación asilada al principio de justicia rogada, artículo 216, y una innecesaria mención al principio de legalidad, artículos 1 y 99; pero ninguno de sus preceptos contiene una lista ordenada de principios informadores. Tampoco es este listado frecuente en las disposiciones sustantivas del Derecho social, donde apenas hemos localizado alguna relación de principios jurídicos de este tipo.

---

[218] Montero Aroca, J., *El proceso laboral…, op. cit*., p. 52 y ss; Cavas Martínez, F., «Principios Rectores del Proceso Social», en AA. VV., *Diccionario procesal social*, Madrid, Civitas, 1996, pp. 322-326, p. 322; Valle Muñoz, Francisco. A., «Los principios rectores del proceso laboral… *op. cit*.; Gil Plana, J., «Razón de ser…», *op. cit*. Sánchez Pego, F. J., «Los principios del proceso enunciados en el artículo 74 de la Ley de Procedimiento Laboral», *Actualidad, Laboral*, núm. 45, 1990, pp. 561-570.

[219] Guasp Delgado, J., «Significado del proceso del trabajo…, *op. cit*., pp. 137 y 138.

[220] Montero Aroca, J., *Introducción al Proceso Laboral*, ed. Bosch. Barcelona, 1997, pp. 52 ss.; Valle Muñoz, Francisco A., «Los principios rectores del proceso laboral…, *op. cit*; *Vid.* también Gil Plana, J., *La razón de ser…, op. cit*., «No son estos principios rectores del proceso sino principios o criterios fundamentales de la manera en la que se desarrolla el proceso, esto es, el precepto mencionado consagra, entre otros, éstos como principios de este procedimiento». López Balaguer, M., «Título VI. De los principios del proceso y de los deberes procesales», en AA. VV. *Comentarios a la ley reguladora de la jurisdicción social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, p. 487. Una opinión distinta, atribuyéndole significado a la expresión empleada por el legislador: «no cabe duda de que tales principios salpican a las normas sustantivas, puesto que si, como ya se ha dicho, no es lo mismo proceso que procedimiento, y el artículo que comentamos lo invoca al proceso, este es el *substratum* de la pretensión y aquel –el procedimiento– es el entorno administrativo de los todos los actos» Álvarez Sacristán, I., «De los principios y de los deberes procesales», en Lorca Navarrete, A. M.ª; Ruiz Jiménez, R. y Álvarez Sacristán, I., *Comentarios a la ley de procedimiento laboral con formularios y jurisprudencia,* Madrid, Dykinson, 1991, pp. 339-352, p. 341.

[221] Sí hemos encontrado similares relaciones de principios en las normas procesales laborales de otros países. *Vid. supra*, apartado 2.3.

Esta originalidad de la ley laboral de ritos es, precisamente, la que añade un alto interés dogmático al tema que analizamos. La opción legislativa expresada en el artículo 74.1 LRJS es la que nos ha obligado a revisar las construcciones analíticas del Derecho sobre la caracterización de los principios jurídicos.

Al respecto de esta opción legislativa caben varias consideraciones: La primera de ellas es que se limita a proclamar solo algunos de los principios informadores que la doctrina ya había identificado en la ordenación histórica del procedimiento laboral, quizás aquellos sobre cuya existencia existía un mayor consenso [222]. Algunos autores defendieron que el listado debería ser ampliado por otros principios jurídicos, como el «principio tutelar», el de «impulso judicial» y el de «gratuidad» [223]. Otros, hoy, abogan por la incorporación de principios jurídicos de nuevo cuño, como la perspectiva de género, la protección de la infancia o el uso del lenguaje inclusivo [224] –principios todos estos que nos parecen en todo caso generales o trascendentes al procedimiento laboral–. Comoquiera que sea, según defenderemos, la formulación expresa de estos principios no descarta su coexistencia con otros principios implícitos que podrán seguir deduciéndose o infiriéndose a través del escrutinio de la LRJS –principios implícitos a los que dedicamos el capítulo 5 de esta obra–.

La segunda consideración se refiere a las consecuencias que tuvo esta positivización. Aunque tales principios ya se habían formulado como principios implícitos y eran de uso común en la jurisprudencia, su expresa plasmación legislativa les proporciona un mayor vigor, al diluir cualquier discusión sobre su existencia o su vigencia. Aparte de esta implicación técnica, la plasmación legislativa les otorga una mayor visibilidad, lo que refuerza su presencia en la argumentación jurídica ordinaria [225]. Finalmente, estimamos que la

---

[222] Principios idénticos habían aparecido antes en alguna disposición normativa ajena, *strictu sensu*, al proceso laboral pero conexa a él: «El Gobierno aprobará el procedimiento de actuación de los. Tribunales Arbitrales, que se ajustará, en todo caso, a los principios de rogación, oralidad, concentración, celeridad y gratuidad. Asimismo, regulará el régimen de recursos», artículo 4. *Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación*.

[223] Alonso García, M., *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1973, p. 699.

[224] Salinas Molina, F., «Una visión general de los desafíos de la jurisdicción social: propuestas de reforma legislativa a partir de una experiencia práctica crítica», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 474 (mayo-junio 2023), pp. 23-53, p. 42.

[225] Aunque no se refiera al asunto que analizamos, vienen al caso las palabras de Díez-Picazo sobre la ventaja que supone la introducción del texto del artículo 7.1 en el nuevo Título Preliminar a partir de 1974 (tras haber afirmado que no resultaba necesaria), afirmó el Prof. Díez-Picazo que «el Título Preliminar del Código civil es algo así como el pórtico de todo el ordenamiento jurídico. Y no es lo mismo tener una pieza o una maquinaria en la puerta, donde todo el mundo la ve y se le puede ocurrir utilizarla, que tenerla olvidada en un rincón escondido del edificio». Díez-Picazo y Ponce de León, L., «Prólogo», en Wieacker, F., *El principio…, op. cit*., p. 10.

codificación de los principios les otorga una mejor posición en la prelación de fuentes del artículo 1.4 CC –*vid. supra* 1.5.a–.

Otro aspecto destacable de este régimen jurídico es que ninguno de los principios enumerados en el artículo 74.1 LRJS encuentra una definición legal –apenas el principio de inmediación cuenta con una precisión parcial en el artículo 98 LRJS, donde se especifican algunas de sus implicaciones–. Tampoco la exposición de motivos de la LRJS proporciona alguna pista sobre el contenido básico que cabe atribuirle a cada uno de los principios del artículo 74. Alguno de estos, como el de celeridad, pueden definirse sin mucha dificultad a partir de la expresiva denominación con la que se presenta. No ocurre lo mismo, en nuestra opinión, con el resto de los principios, cuya denominación no sugiere un contenido apodíctico. Pareciera que el Legislador asume estos principios como conceptos dogmáticos consolidados que no precisan ningún aditamento aclaratorio.

Sin dejar el enfoque principialista que hemos adoptado, cabe decir ahora que dentro de las categorías de principios que habíamos presentado más arriba, los principios del artículo 74 LRJS deben ser calificados como directrices o mandatos de optimización –*vid.* apartado I.5.4–. No expresan un valor de justicia sustantiva –como la buena fe, o la protección de la dignidad humana– sino que aluden características ideales hacia las que debería tender la ordenación del procedimiento. Esto explica que en la ponderación de tales principios no pueda apelarse a un valor óptimo, sino a una preferencia. No existe, dicho de otro modo, idealizaciones prefijadas de lo que debe ser la celeridad del procedimiento laboral, o la concentración máxima a la que este puede aspirar. Esto explica la dificultad con la que estos principios pueden asumir la función integradora que, con carácter subsidiario, atribuye el artículo 1.4 CC a los principios jurídicos. Ante la interpretación dificultosa de una regla, los principios del artículo 74 LRJS pueden imponer aquella lectura más favorable a los mismos; también, en caso de concurrencia, puede decantar la aplicación de aquella regla más acorde con sí mismos. Sin embargo, difícilmente puede colmarse una laguna legal con la aplicación pura, en bruto, de algunos de estos principios.

A partir de lo dicho se comprende la posición de algún sector doctrinal que, sobre todo antes de su proclamación explícita, no trató a la oralidad, la concentración, la inmediación y la celeridad como principios del procedimiento laboral, sino como características suyas. Con este mismo uso, los términos de oralidad, concentración, inmediación y celeridad han sido frecuentes en la literatura procesalista, patria e internacional. Como dijimos, especialmente esto ocurrió durante la primera mitad de siglo XX, cuando se discutían las mejores directrices para orientar las reformas del enjuiciamiento civil –*vid. supra*.

apartado II.1–. En este contexto, tales expresiones no aparecían presentadas como principios jurídicos –en los términos que aquí estamos caracterizando a estos– sino como variables que, moduladas en mayor o menor grado, acababan por imprimir al procedimiento una caracterización determinada. En este otro contexto, cada una de estas variables era asociable a su antagónica para representar dos direcciones alternativas a las que orientar la regulación del procedimiento [226]: De este modo, la inmediación se oponía a la mediatez –o a la potestad del juez para delegar la intervención en ciertas audiencias en otros funcionarios judiciales–; la concentración a la dispersión, y la oralidad a la escrituración [227]. En definitiva, las notas de inmediación, concentración y oralidad pueden estar presentes en todos los procesos y la doctrina procesalista aludía a ellas para describir las opciones regulatorias con las que contaba el legislador [228]. Esto que decimos no anula el valor normativo atribuible hoy a la celeridad, la inmediación, la oralidad o la concentración. Aunque talas conceptos puedan actuar como magnitudes o variables de cualquier procedimiento, la propensión de un procedimiento dado, en este caso, el laboral, hacia ellas bien permite considerarlo como fines institucionales de dicho procedimiento. Actúan, por tanto, como mandatos de optimización, como horizontes a los que deben conducirse, en la medida de lo posible, la interpretación e integración de las reglas de dicho rito: en definitiva, como principios jurídicos.

2. FUNCIÓN INTERPRETATIVA E INTEGRADORA DE LOS PRINCIPIOS DEL ARTÍCULO 74 LRJS

No parece del todo claro el artículo 74.1 LRJS a la hora de definir si la operatividad de los principios que enumera difiere entre el procedimiento ordinario y las diferentes modalidades especiales. Este precepto, cuya literalidad, como dijimos, ha pervivido a varias reformas legislativas, se refiere separadamente a estos cauces procedimentales, el ordinario y los especiales, empleando una redacción ligeramente diferenciada. El apartado primero afirma que los órganos jurisdiccionales del orden social «interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad». El apartado segundo, por

[226] Ríos Muñoz, L. P., *Proceso y Principios. Una aproximación a los principios procesales*, Barcelona, J. M. Bosch, 2020, pp. 140 ss.

[227] *Ibid.*

[228] Calamandrei, P., *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, trad. Santiago Sentís Melendo, vol. I, Buenos Aires, Editorial El Foro, 1996, p. 331.

su lado, afirma que tales principios «orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales». Una lectura conjunta de ambos apartados apunta, a priori a una misma idea [229]: la función auxiliadora en la interpretación jurídica que la doctrina y la legislación atribuyen a los principios jurídicos –*vid. supra* I.5.3–. Una lectura crítica, sin embargo, nos obliga a preguntarnos por el significado de una duplicidad de apartados que, de mantenerse esta hipótesis, resultaría totalmente tautológica.

Esta otra lectura, crítica y atenta, debe reparar en primer lugar en la doble función que el artículo 74 le atribuye a estos principios: la *interpretación* y *aplicación* de las normas. El primero de estos campos, el interpretativo, es el espacio natural de actuación de los principios jurídicos *ex* artículo 1.4 CC. Cabría preguntarse entonces si al referirse además el artículo 74 LRJS al campo aplicativo ha querido superar esa función ordinaria. Este interrogante merece, a nuestro modo de ver, una respuesta negativa: Y ello porque en el ámbito judicial la interpretación y aplicación de la norma son dos procesos indisociables: La interpretación de la norma es una fase instrumental para la aplicación de la misma, sin que quepa dentro de la función jurisdiccional una labor meramente dogmática o especulativa no dirigida a la resolución de un concreto litigio. Según lo entendemos, entonces, el doble giro empleado por el legislador laboral en el primer apartado del artículo 74 LRJS, interpretación y aplicación, es innecesario, acaso solo serviría para reforzar retóricamente el carácter vinculante de los principios jurídicos, frente a las voces críticas que devalúan su juridicidad: La alusión a su dimensión aplicativa vendría a recordar el eminente carácter práctico de estas disposiciones. Por lo demás, una vez consagrado unos determinados principios jurídicos, su función interpretativa va de suyo, artículo 1.4 CC, por lo que la atribución de tal función que hace de manera expresa la LRJS se ha calificado como superflua [230].

---

[229] Esta identidad funcional es justificada, con otros argumentos, en la medida que «el verbo "orientar" parece indicar, respecto a estos últimos, más bien una especie de consejo para que los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y los letrados de la Administración de Justicia actúen en su labor de interpretación y aplicación de las normas procesales conforme a dichos principios». Con otras palabras, parece preverse una mayor flexibilidad en las modalidades procesales, y, por tanto, la introducción de posibles excepciones. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, conforme a lo establecido en el artículo 102.1 de la LRJS, en todo lo que no está expresamente previsto en el título relativo a las modalidades procesales regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario, y que, en consecuencia, como ya señalara Desdentado Bonete, en lo que se refiere a los principios del proceso laboral contemplados en el artículo 74 de la LRJS, «no hay especialidad alguna que aparte a esas modalidades del proceso ordinario»» Arrieta Idiakez, F. J., «¿Efectividad o virtualidad de los principios del proceso laboral en España?», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social,* núm. 7, 2019 (Ejemplar dedicado a: Principios sustantivos y procesales en el ámbito laboral), pp. 19-41, p. 20.

[230] Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears, Sala de lo Social, Sentencia 198/1996 de 14 may. 1996.

Finalmente, no le adjudica el legislador del proceso laboral a estos principios la función integradora que el artículo 1.4 CC atribuye, de manera subsidiaria, a los principios. Como decimos, sin embargo, en virtud de este precepto, parece huero reiterar esta funcionalidad en la LRJS. Sin ningún género de dudas, los principios procedimentales del orden social entraran en juego en ausencia de regla aplicable, cuestión distinta es que, como acabamos de razonar en el apartado precedente, por su concreta formulación, tales principios difícilmente se presten a esta aplicación. Esta difícil aplicabilidad directa no compromete, sin embargo, su naturaleza normativa. Así, por ejemplo, se han admitido los recursos de suplicación o casación que denuncian la infracción de las garantías del procedimiento por la transgresión de alguno de los principios del artículo 74 LRJS [231].

3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LOS PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES DEL ARTÍCULO 74 LRJS

Otro interrogante, estrechamente conectado con el anterior, es el que se refiere al ámbito de actuación de los principios procedimentales que enumera el artículo 74 LRJS. El apartado primero de este precepto concreta como su área de influencia el proceso ordinario. El apartado segundo, con la imprecisión a la que ya hemos aludido, lo extiende a las modalidades procesales especiales, atribuyéndole en estas una función *orientativa* –lo que, según acabamos de razonar, no implica una diferente utilidad de los principios en este otro ámbito–. De cualquier modo, esta acotación parece limitar la operatividad de estos principios, interpretativa, orientativa o aplicativa, a la fase declarativa de la instancia, dejando al margen, por tanto, la fase ejecutiva [232] y la tramitación

[231] Así, el Tribunal Supremo ha admitido el recurso de casación que invoca la vulneración de un principio: Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 22 ene. 2013, Rec. 1361/2012.

[232] «Estas disposiciones son claramente aplicables a la fase declarativa del proceso, hasta el momento de ser dictada sentencia, teniendo especial relevancia en un proceso como es el laboral, en el cual rigen los principios de oralidad, inmediación y concentración. Sin embargo, es más dudoso que rijan en relación con la fase de ejecución. Para comenzar ha de decirse que no todas las resoluciones dictadas en fase de ejecución han de ir precedidas en el proceso laboral de la comparecencia regulada en el artículo 236 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, puesto que la ejecución laboral no se rige en todo caso por el principio de oralidad. Por otra parte, la ejecución no se rige tampoco por el principio de concentración y se desarrolla a través de actos distintos, pudiendo existir diversas comparecencias. El problema, por tanto, no admite una solución de carácter general y ha de resolverse en relación con el concreto tipo de incidente de que se trate y en atención a las circunstancias del caso». Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 9 de diciembre 2004, Rec. 2234/2004.

de los diferentes recursos devolutivos. Esta es al menos la solución que más claramente se deduce de la redacción de ese precepto.

No obstante, esta interpretación literal debe superarse tomando en cuenta varias consideraciones: a) la primera, la que nos recuerda que los principios procedimentales del enjuiciamiento laboral existían con anterioridad a su incorporación al texto de la LRJS. Si bien a la sazón aparecían como principios implícitos, nada parecía limitar su actuación al ámbito de la instancia o la fase declarativa del proceso; b) en segundo orden de cosas, debe también recordarse que tales principios respondían a unos fines concretos: la simplificación y abreviamiento del procedimiento laboral. Comoquiera que tales fines son predicables del procedimiento en su conjunto, con inclusión de la ejecución y la revisión por órganos superiores, también allí deberían operar aquellos principios que favorezcan la realización de esos propósitos y c) en última instancia, en la regulación que hace la LRJS de la ejecución y los recursos devolutivos encontramos disposiciones en las que se puede apreciar, sin ningún género de dudas, la tendencia a la realización de los principios procedimentales a los que se refiere el artículo 74 LRJS, con las modulaciones obvias que reclaman estas otras operaciones jurisdiccionales. Así, en lo que se refiere al principio de celeridad, se infiere de la brevedad de los plazos contemplados en la LRJS para la ejecución o para los recursos [233], sensiblemente inferiores a los contemplados en la LEC [234]. El principio de inmediación, concentración y celeridad tiene presencia, por ejemplo, en la importancia que adquiere en la ejecución laboral la vista para la resolución de las cuestiones incidentales a la que se refiere el artículo 238 LRJS, suprimiendo alguno de los trámites que prevé la LEC, como la declinatoria de ejecución *ex* artículo 547 [235].

---

[233] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 22 mar. 2001, RCUD. 1687/2000.

[234] En el recurso de apelación de la LEC, se cuenta con un plazo de interposición de 20 días *ex* artículo 458.1. A continuación la parte apelada dispone de un plazo de 10 días para su respuesta *ex* artículo 461.1. Finalmente, la parte recurrente dispone de un nuevo plazo de 10 días para que «manifieste lo que tenga por conveniente sobre la admisibilidad de la impugnación y, en su caso, sobre los documentos aportados y pruebas propuestas por el apelado». Artículo 461. 4. Un tanto de lo mismo ocurre con el recurso de casación, cuyos plazos son más breves en la LRJS, que además fija un plazo de señalamiento de la deliberación y fallo, 10 días *ex* artículo 214.1 y 2, algo de lo que carece la LEC. *Cfr*. artículo 486.

[235] Como ha estimado parte de la doctrina judicial: «El referido procedimiento [el incidente de ejecución] está inspirado en los mismos principios rectores del proceso ordinario y de las restantes modalidades procesales laborales, de inmediación, oralidad, concentración y celeridad, los que deben orientar la interpretación de sus normas, como con carácter general establece el artículo 74 LPL., y, además, en lo no previsto, como posibilita el artículo 3.1 del Código Civil en concordancia con el artículo 102 LPL. y antes de acudir a la supletoriedad de la norma procesal civil, deben aplicarse analógicamente las reglas reguladoras del proceso ordinario laboral contenidas en los artículos 76 y siguientes LPL». Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Social, Sentencia 2209/2002 de 9 julio de 2002, Rec. 1018/2002.

La posibilidad de acumular pretensiones subsidiarias en los recursos, así como la facultad que tiene la Sala de suplicación o casación para resolver el fondo del asunto cuando el fallo de instancia adolece de un vicio procedimental, artículo 202.2, también se ha presentado como una concreción del principio de celeridad y de concentración. La más elemental configuración de los recursos como remedios excepcionales se ha presentado, por una nutrida doctrina judicial o científica, como manifestación preeminente de los principios de oralidad, concentración, inmediación y celeridad [236]. Por lo demás, los tribunales superiores acuden con frecuencia al auxilio de los principios del artículo 74 LRJS a la hora de interpretar el régimen de los recursos devolutivos [237].

En suma, las anteriores consideraciones nos llevan a sostener que también en las fases de recurso y ejecución los principios procedimentales propios del orden social cuentan con plena vigencia. Ahora bien, comoquiera que tales ámbitos quedan fuera del alcance del artículo 74 LRJS, los principios procedimentales del orden social aparecen allí como principios implícitos. Esta calificación tiene repercusión en orden a su preferencia aplicativa en caso de colisión o concurso con otros principios, a lo cual nos referiremos en el siguiente apartado.

4. EL CARÁCTER IMPERATIVO DEL ARTÍCULO 74 LRJS

La siguiente pregunta que abordamos en este epígrafe es si la función interpretativa y aplicativa que el artículo 74 LRJS atribuye a sus principios procesales es divergente o concurrente con las que el artículo 1.4 CC atribuye

[236] Así se explica, por ejemplo, que, como veremos más abajo, el Tribunal Supremo haya recurrido frecuentemente al principio de celeridad a la hora de valorar la admisión a trámite del recurso de casación para la unificación de la doctrina. También que algunos TSJ hayan extendido la aplicación del principio de oralidad a la fase de ejecución, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Social, Sentencia 2209/2002 de 9 jul. 2002, Rec. 1018/2002: «El referido procedimiento [el incidente de ejecución] está inspirado en los mismos principios rectores del proceso ordinario y de las restantes modalidades procesales laborales, de inmediación, oralidad, concentración y celeridad, los que deben orientar la interpretación de sus normas, como con carácter general establece el artículo 74 LPL., y, además, en lo no previsto, como posibilita el artículo 3.1 del Código Civil en concordancia con el artículo 102 LPL. y antes de acudir a la supletoriedad de la norma procesal civil, deben aplicarse analógicamente las reglas reguladoras del proceso ordinario laboral contenidas en los artículos 76 y siguientes LPL».

[237] El TS ha aplicado los principios del artículo 74 LRJS para interpretar el régimen de recursos, por ejemplo, para resolver varios recursos en una misma resolución: «Atendiendo a los principios de concentración y celeridad que inspiran el proceso social, y a los que alude expresamente el artículo 74 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la presente resolución se dará respuesta a todas las pretensiones deducidas en los referidos recursos, dada la identidad de las mismas, la unidad de su objeto y el carácter uniforme de las argumentaciones de la parte». Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 27 nov. 2014, Rec. 41/2014.

al común de los principios generales del Derecho. En nuestra opinión sí, aunque con un matiz que viene sugerido por el uso del futuro imperativo que encontramos en el artículo 74 LRJS. Según su apartado primero: Los jueces, tribunales y letrados de la administración de justicia «*interpretarán y aplicarán* las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios…». En el apartado segundo, se dice que «los principios indicados en el apartado anterior *orientarán* la interpretación y aplicación…». Coincidiendo con algún sector doctrinal, estimamos que esa formulación gramatical, marcada por el uso del futuro imperativo, obliga a afrontar todas las dudas interpretativas que suscite la LRJS a la luz de estos principios [238]. Aunque sea para descartar su aplicabilidad, el operador jurídico al que ataña ese escollo interpretativo deberá explorar las opciones que ofrecen los principios del artículo 74 LRJS [239]. Una de las principales conclusiones que alcanzamos en nuestro estudio, a partir del cotejo jurisprudencial efectuado –cap. 5–, es que esto no siempre ocurre, lo que supone una omisión de lo dispuesto en dicho precepto y, acaso, de lo dispuesto en el artículo 1.4 CC.

Por otro lado, el uso del futuro imperativo tiene a nuestro modo de ver la función de desplazar la aplicación del resto de principios que pudieran ser invocables en un caso concreto; obliga al juzgador social a colmar cualquier laguna interpretativa a la que se enfrente a través del recurso a esos principios, relegando al resto de principios a una posición supletoria. Esa lectura tendría importantes consecuencias prácticas, ya que, como dijimos, cuando hablamos de principios jurídicos, el asunto de su ponderación es uno de los que más inseguridad jurídica genera. El régimen específico que introduce el artículo 74 LRJS anula cualquier margen a la ponderación, al imponer que los *casos difíciles* se resuelvan a partir de la aplicación de los principios de celeridad, inmediación, concentración y oralidad. Un supuesto de colisión entre el principio de celeridad y el principio dispositivo, pongamos por caso, debería solventarse en aplicación maximalista del primero de estos principios. De este modo, la singular opción legislativa que expresa el artículo 74 LRJS preserva la especia-

[238] Luelmo Millán, M. A. y Rabanal Carbajo, P., *Los principios inspiradores..., op.cit.,* p. 62. Cita en su apoyo a Valdés Dal Re, F., «El lugar de la Ley de Procedimiento Laboral en el ordenamiento jurídico, Relaciones laborales», *Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1990, pp. 3-9, p. 5. También, de pasada, alguna vez la doctrina judicial ha aludido a esa imperiosidad: «ha de tenerse en cuenta que estamos ante un proceso sencillo presidido por los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad (artículo 74 de la LRJS) Principios estos que por propio mandato de la ley deben determinar la aplicación de la norma procesal laboral e inspirar la labor judicial en el ordenamiento del procedimiento». Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 3373/2018 de 15 nov. 2018, Rec. 545/2018.

[239] Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 323.

lidad del proceso social, al dotar a algunos de sus principios históricos de una actuación preferente [240].

Opinamos entonces que la literalidad empleada por el artículo 74 LRJS obliga a acudir a los principios que allí se mencionan como un criterio interpretativo preferente. Esta preferencia no afectaría solo a otros principios jurídicos invocables, sino también a otros criterios de interpretación de normas, como los contenidos en el artículo 3 CC. Y es que, aunque los principios en conflicto se relacionan entre sí a través del juicio de ponderación, las reglas, ya lo vimos, se relacionan entre sí a través de una relación de todo o nada. El artículo 74 de la ley rituaria laboral, ciertamente, enuncia algunos principios, pero incorpora también una regla: la que obliga a aplicar e interpretar los preceptos de la LRJS de acuerdo a dichos principios. Es esta regla la que, en virtud del criterio de especialidad, se antepone en este ámbito al artículo 3.1 CC. Los criterios interpretativos que aquí se enuncian –el sentido propio de las palabras, la relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas las normas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas– son también preceptivos, pero en el procedimiento laboral solo operan de manera subsidiaria o complementaria a los principios que explícitamente recoge la LRJS.

Del mismo modo, ese uso del futuro imperativo también otorgaría preferencia a los principios mencionados en el artículo 74 LRJS frente a otros principios implícitos propios del proceso laboral. La duda que podría suscitar la redacción de este último precepto es si con ella se cierra la puerta a que estos otros principios entren en juego. Si obliga a los órganos jurisdiccionales sociales a colmar cualquier laguna jurídica, exclusivamente, con los principios explícitos, o si, complementariamente, dichos órganos pueden acudir también al recurso de otros principios implícitos. A nuestro modo de ver, esta segunda opción es la que debe prevalecer, ya que la operatividad de los principios implícitos no necesita de ninguna habilitación expresa. Sostener lo contrario, por lo demás, impediría a los órganos jurisdiccionales sociales alcanzar una solución fundada en Derecho en aquellos casos difíciles en los que no tengan cabida ninguno de los principios recogidos en el artículo 74 de la ley rituaria.

---

[240] «El proceso Laboral al regirse por el principio de oralidad no le son de exacta aplicación estas normas de la Ley de Enjuiciar Civil, pese a su carácter supletorio de la Laboral (art. 4 LEC), sino que debe someterse a sus propias reglas, de conformidad con el mandato contenido en su artículo 74 LPL en el sentido de que los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social y los Secretarios judiciales interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso laboral ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad» Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, Sentencia 348/2010 de 16 dic. 2010, Rec. 311/2010.

Una cuestión más difícil de resolver es si el recurso a los principios jurídicos del orden social es preferente a la aplicación supletoria de la LEC. Esta discusión ha sido, en el ámbito del proceso laboral, parcialmente aplacada por el legislador al disponer en la disposición final cuarta de la LRJS que la aplicación supletoria de otras leyes adjetivas se supedita a su compatibilidad con los principios informadores del orden social. Según ha concluido el Tribunal Supremo, esa cláusula permite no solo atemperar la regla supletoria, sino incluso excluirla:

> «La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) ha mantenido en su integridad los clásicos principios del proceso social ("el texto actual consolida los principios rectores, distribución de reglas y organización interna de la anterior, de probada eficacia para la resolución de los conflictos en un tiempo menor al que se requiere en otros órdenes jurisdiccionales y altamente valorada por los profesionales que han debido aplicar la misma" –arg. *ex* Preámbulo), entre ellos los esenciales de inmediación, oralidad, concentración y celeridad, los que deben orientar la interpretación y aplicación de las normas procesales tanto del proceso ordinario como las "propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley" art. 74 LRJS). Dichos principios están dotados de tal fuerza que excluyen o modulan, en su caso, la posible aplicación supletoria de las normas procesales civiles o contencioso administrativas, al disponer la DF 4.ª LRJS que "En lo no previsto en esta Ley regirá como supletoria la Ley de Enjuiciamiento Civil y, en los supuestos de impugnación de los actos administrativos cuya competencia corresponda al orden social, la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios", lo que se reitera, de una u otra forma, en otros preceptos, como los artículos 79.1 o 151.1 LRJS» [241].
>
> «La LPL no es un texto autosuficiente y su disposición adicional 1.ª contiene una remisión a la LECiv como supletoria en aquellas materias que no tienen un tratamiento específico, lo que viene referido a normas comunes de regulación del proceso cuya inserción en la LPL pudiere resultar una reiteración ociosa e innecesaria, pero no puede admitirse tal aplicación supletoria respecto de reglas de procedimiento que sólo tienen significación propia y pleno sentido en el proceso civil, pero que pueden resultar contradictorias con normas específicas o principios inspiradores del proceso laboral» [242].

Esta prioridad aplicativa de los principios jurídicos del orden social que reconoce la disposición final cuarta LRJS no se refiere a los principios explíci-

---

[241] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 2 de diciembre de 2014, RCUD 97/2013.

[242] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 12 feb. 1994, RCUD. 698/1993. Defendiendo esta postura en la doctrina científica: López Balaguer, M., «Título VI. De los principios del proceso…», *op. cit.,* p. 487.

tos de dicho orden, por lo que cabría presumir que también sus principios implícitos gozan de dicha preferencia. En efecto, incluso cuando los principios del artículo 74 LRJS no estaban explicitados, la doctrina concluyó que la aplicación supletoria de la LEC quedaba supeditada al respeto de los principios de inmediación, oralidad y concentración [243].

Resulta clara entonces la primacía de los principios propios del orden social sobre la LEC. Cabría preguntarse, en otro orden de cosas, qué ocurrirá cuando cualquiera de estos principios se oponga a una regla de la propia LRJS. Y es que, aunque entre los principios y las reglas del procedimiento se da un alto grado de armonía, esta no es absoluta. Multitud de reglas se separan de esos principios para atender la realización de otros fines que se han estimado legislativamente beneméritos. En tales casos, más que contradicción, ocurre una conjugación o ponderación de fines procesales diferenciados. No cabe, por tanto, invocar los principios del proceso para enervar la aplicación de tales disposiciones, pues la proclamación de una relación de principios en una norma legal no condiciona el contenido de las reglas de esa misma norma. Al no tratarse de principios ubicados en una norma superior dentro del sistema jerárquico de fuentes, el legislador no quedará formalmente autovinculado por la proclamación que de tales principios él mismo ha hecho. Una contradicción de este tipo no podría corregirse por los órganos judiciales ordinarios.

Destacamos, al fin, que, aunque estos principios reclaman una interpretación armónica, pues están ordenado a unos mismos fines –*supra*, apartado 2.4–, su aplicación simultánea sobre casos concretos puede resultar conflictiva. Esto puede suceder desde un punto de vista lógico, cuando la aplicación de algunos principios sobre las particularidades un caso concreto conduzca a resultados contradictorios. Esta colisión de principios solo puede salvarse, de nuevo, acudiendo al juicio de ponderación. También puede ocurrir –lo que es un fenómeno llamativo desde un punto de vista dogmático– que principios que, abstractamente, son complementarios, acaban siendo antagónicos como consecuencia de circunstancias fácticas ajenas al caso enjuiciado. Por ejemplo, parece claro que el principio de concentración y el de celeridad se reclaman mutuamente, y que la omisión de trámites intermedios en el proceso beneficia a la rapidez de su tramitación. Sin embargo, en el actual estado de cosas, como consecuencia de la saturación que experimenta nuestro sistema de justicia, con señalamientos judiciales de índole laboral que superan los cuatro años –*infra*, apartado IV.4.3–

[243] Cabrera Claver, P., *Notas para el estudio del vigente Derecho procesal del Trabajo*, p. 377, Estudio citado en Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso…continuación…», *op. cit*., p. 104.

, la introducción de aquellos trámites se presenta por algunos autores como una solución que, al permitir la depuración anticipada del procedimiento, evita suspensiones innecesarias y consigue, en términos agregados, reducir los tiempos de demora. A esta otra colisión entre los principios informadores del orden social, la propiciada por circunstancias metanormativas o extrasistemáticas, vamos a referirnos en el último apartado de este estudio –capítulo VI–.

Para cerrar este apartado, a modo de síntesis de cuanto hemos dicho en él, podríamos formular una ordenación de fuentes aplicables al procedimiento laboral, parangonable a la del artículo 1.4 CC, pero con las adaptaciones impuestas por el artículo 74 y la DF 4.ª LRJS. Dejando de lado las matizaciones propias de un sistema multinivel de fuentes –superior jerarquía de los preceptos constitucionales, prioridad aplicativa de las normas de carácter transnacional–, dicha ordenación puede quedar como sigue: 1) En primer lugar, entrarían en juego las reglas propias de la LRJS, interpretadas en todo caso conforme los principios informadores del artículo 74. 2) En segundo término, descartando que la costumbre sea una fuente del Derecho procesal [244], encontraríamos los principios informadores del orden social de la jurisdicción, que actúan de dos modos diferentes: 2.a) Limitando y condicionando la aplicación supletoria de la LEC. 2.b) A través de su aplicación directa, cuando ni las reglas de la LRJS, ni de la LEC, ni de la LJCA resultan de aplicación. 3) El resto de los principios implícitos del orden social. 4) Otros principios generales del Derecho.

5. SOBRE UNA HIPOTÉTICA PRELACIÓN DE PRINCIPIOS PROCESALES

Otra de las características de los principios procesales enunciados en el artículo 74 LRJS es su estrecha interconexión, lo cual parece natural si admitimos, como aquí hemos hecho –*vid. supra* 2.4–, que todos ellos responden a una misma orientación: la efectividad de la tutela jurisdiccional en los conflictos de trabajo. Aceptada esa orientación común, resulta lógico o incluso necesario que la operatividad de tales principios sea armónica, no conflictual. En palabras del Tribunal Supremo:

> «El proceso laboral, como versión matizada del juicio verbal regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil, se apoya en los pilares básicos de los principios de

[244] STS, Sala Primera, de 28 de abril de 1998, recurso núm. 356/1994. «La costumbre no es fuente del Derecho procesal» (F. J. 2.º).

> inmediación, oralidad, concentración y celeridad como proclama el artículo 74 de la Ley de Procedimiento Laboral y, la aplicación de estos presupuestos es exigencia inexcusable para que el proceso cumpla su función, sin que puedan dejar de observarse por los Jueces y Tribunales. Estos principios están entrelazados entre sí, pues no se concibe la inmediación sin la oralidad y la concentración y, como consecuencia de esto, no se puede romper la unidad del acto del juicio oral sin que se resientan los principios inspiradores del proceso» [245].

Este entrelazamiento se traduce en la interdependencia mutua de estos principios [246]. En efecto, la doctrina ha observado con frecuencia como la realización de cada uno de estos principios contribuye a la realización de los demás [247]. Aceptada así esta interacción causal de los principios del procedimiento laboral, sí ha existido cierta disparidad a la hora de identificar cuál de estos estaría en una posición superior. Algunos autores han reconocido esa posición prevalente al principio de oralidad: «De los criterios, formas, o principios que contiene el artículo 74 LPL, hay uno que se sobrepone en importancia a los demás; se trata del principio de oralidad […] se ha llegado a decir, incluso, que el artículo 74 presenta como principios distintos los de inmediación, oralidad y concentración, cuando se trata de manifestaciones de un mismo principio: el de oralidad» [248]. Otro sector doctrinal mantiene que es el principio de celeridad el que merecería tal atributo. Quienes sostienen esta segunda posición afirman que el resto de los principios a los que se refiere el artículo 74.1 LRJS están subordinados a aquel, que son instrumentos necesarios para su consecución [249]. Una opinión similar es mantenida por Fernández González, para quien: «Por lo que se refiere al proceso laboral, el principio de concentración junto con los de oralidad e inmediación constituyan las notas principales del mismo. Res-

---

[245] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 24 abr. 1995, RCUD. 3156/1994.

[246] «La forma oral trae consigo una serie de «principios» íntimamente ligados entre sí, que al concurrir siempre asociados hacen difícil determinar cuál de ellos es el originario y cuáles los derivativos, refiriéndose a la inmediación, concentración y publicidad» Ríos Muñoz, L. P., *Proceso y principios…*, *op. cit*., p. 143, quien cita a Carocca Pérez, Á., «Manual de Derecho Procesal», *Los procesos declarativos*, Lexis Nexis, S., 2003, pp. 39 y 43.

[247] Cavas Martínez, F, *et al*, *Diccionario Procesal Social*, Civitas Ediciones, Madrid, 1996, p. 325.

[248] Luelmo Millán, M. Á., y Rabanal Carbajo, P., *Los principios inspiradores del proceso…*» *op. cit*., p. 68. En sentido similar, Montero Aroca, J., *El proceso laboral…*, *op. cit.*, p. 56 y también Mercader Uguina, Jesús R, *Lecciones de Derecho del Trabajo…*, *op. cit*., p. 982.

[249] Véase Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit*.; Álvarez Sacristán, I., «De los principios y de los deberes procesales…», *op. cit*., p. 379, señalando como al parecer, este principio no estaba contemplado en el proyecto de Ley de Bases primitivo. Pese a su incorporación, fue criticado por el PNV, ya que argumentaba que la celeridad no es un principio y sí una consecuencia automática del juego regular de los principios de oralidad, inmediación y concentración.

ponde el designio de lograr la mayor rapidez en la sustanciación del procedimiento de trabajo, frente a la lentitud característica del proceso común» [250].

Esta otra postura quedaría reforzada si se admite que la celeridad, antes que un principio, es un fin en sí mismo para el procedimiento laboral. De hecho, antes de su codificación, algunos autores y algunas resoluciones judiciales no enumeraban entre los principios del orden social el de celeridad, y sí los de «concentración inmediación y oralidad» que debían promover la consecución de aquella [251]. Por esta misma razón, en los debates parlamentarios de la ley de bases de 1990 se dijo que «la celeridad no es un principio y sí una consecuencia automática del juego regular de los principios señalados (oralidad, inmediación y concentración)» [252]. Para respaldar esta tesis puede razonarse que algunos principios, como el de oralidad y concentración, en sí mismo, no aportan una mayor efectividad al enjuiciamiento del trabajo, sino que solo cobran sentido en la medida que facilitan la realización del principio de celeridad. En palabras de Alarcón Caracuel, «el principio de celeridad se ve servido por los de oralidad y concentración» [253]. Si reparamos en ello, contemplamos que el principio de celeridad es el único de los principios enunciados en el artículo 74.1 LRJS que es, en sí mismo, un principio y un fin del proceso. En efecto, como concluimos más arriba, el proceso laboral quiso distanciarse del proceso civil para proveer mayores dosis de rapidez [254] y sencillez. Una de las razones de ser del procedimiento laboral es la búsqueda de la celeridad. El resto de los principios no encuentra una correspondencia tan directa con los fines que explican el surgimiento de esta especialización rituaria. Si pensamos en el de oralidad, al que algunos han querido otorgar una posición prevalente, en sí mismo, aisladamente considerado, no contribuye a la simplicidad del procedimiento ni a su agilidad. En nada ayudaría a tales fines, por ejemplo, si, a pesar del predominio de la forma oral, se densifica el proceso con multitud de trámites intermedios. El principio de oralidad, entonces, solo satisface los fines del proceso laboral en concurso con el resto de los principios enunciados en el artículo 74.1 LRJS; al contrario de lo que ocurre, de nuevo, con el prin-

---

[250] Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso…introducción…», *op. cit*., p. 113.

[251] STS, Sala Cuarta, núm, 76/1979 de 8 de octubre 1979.

[252] *Revista Vasca de Derecho Procesal,* IV, 4.1989, Tomo I, p. 1303. Tomo la cita de Álvarez Sacristán, I., «De los principios y de los deberes procesales…», *op. cit*., p. 343.

[253] Alarcón Caracuel, M. R., «Una valoración crítica…», *op. cit*., p. 19. Una opinión similar es mantenida por Víctor Fernández, para quien: «este principio de concentración junto con los de oralidad e inmediación constituyan las notas principales del mismo. Responde el designio de lograr la mayor rapidez en la sustanciación del procedimiento de trabajo, frente a la lentitud característica del proceso común». Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso…continuación…», *op. cit*., p. 113.

[254] Lasaosa Irigoyen, E., *La jurisdicción social en España..., op. cit.*, pp. 17 y 18.

cipio de celeridad, que tiene en sí mismo autonomía propia. El principio de oralidad es, dicho de otro modo, una condición –necesaria, pero no suficiente– para la realización del resto de los principios, lo que refleja su carácter instrumental o subordinado. El principio de celeridad, por el contrario, es uno de los resultados, fines, que se siguen de la aplicación conjunta de tales principios [255].

Dicho eso, aquí nos separamos de cualquier postura que quiera asentar una prelación entre los distintos principios procedimentales del orden social. La mejor posición del principio de celeridad sería cierta si la singularidad del procedimiento laboral solo tuviera por fin la abreviación de los plazos de tramitación. Pero junto a este fin, dijimos que la caracterización de este procedimiento también buscaba la simplificación –apartado 2.4–, y que esta era una finalidad autónoma de la celeridad –«la rapidez por sí sola no lo es todo. Otro de los graves escollos que el proceso civil presenta [para el enjuiciamiento del trabajo] es el de la onerosidad» [256]–. Adicionalmente, como tercera finalidad del legislador del proceso laboral, encontrábamos, la tuitiva. Aceptada esta pluralidad de finalidades, será fácil ver cómo cada uno de los principios del procedimiento laboral contribuye a su consecución. En efecto, desde esta otra óptica, el principio de concentración no es solo una concreción o manifestación del principio de celeridad, sino que contribuye de manera evidente a la simplificación rituaria. Un tanto de lo mismo cabe afirmar del principio de oralidad, el cual, a mayor abundamiento, no solo busca la simplicidad procedimental, sino que se ha presentado también como una garantía para la búsqueda de la verdad material dentro del proceso [257]. En cuanto al principio de inmediación, cabría asociarlo a la simplicidad procedimental, pero también, ya lo dijimos, a la función tuitiva del orden jurisdiccional social, pues la presencia directa del juez o magistrado disuade cualquier extralimitación basada en la superior posición jurídica o económica de alguna de las partes.

---

[255] Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 325.

[256] Montero Aroca, J., «El proceso laboral. Conceptos generales», *Revista de Política Social*, núm. 113, enero/marzo 1977, pp. 5-92, p. 77

[257] Chiovenda, G., *Instituciones de Derecho Procesal Civil,* T. I, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1936, p. 56. Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso… continuación…», *op. cit.,* p. 105.

CAPÍTULO IV. PRINCIPIOS EXPLÍCITOS. RÉGIMEN INDIVIDUALIZADO

Este capítulo, continuación del anterior, contiene ya un tratamiento individualizado de cada uno de los principios enumerados en el artículo 74 LRJS. En relación con cada uno de estos principios incorporamos: a) Unas breves consideraciones generales, donde aludimos al tratamiento doctrinal que han recibido. b) La proyección que dicho principio tiene en la ordenación del procedimiento laboral, en la LRJS. Esta información resulta conveniente para comprobar que estos principios informan el procedimiento laboral con independencia de la proclamación que hace el artículo 74. La forma en la que tales principios se proyectan en el procedimiento laboral nos ayuda también a descifrar su significado e implicaciones. c) Finalmente, nos referiremos a la función interpretativa e integradora que despliegan cada uno de estos principios. Para ello analizaremos su presencia en la argumentación judicial, aunque ocasionalmente también incorporamos alguna propuesta aplicativa propia.

Sobre este último contenido, adelantamos una de las conclusiones alcanzadas en este estudio, la cual, por ser común a cada uno de los principios que seguidamente se analizan, merece ser anotada en estas líneas iniciales: El escrutinio de sentencias acometido revela que la presencia de estos principios jurídicos es escasa o, cuanto menos, no acorde al importante valor interpretativo e integrador que les otorga el artículo 74 LRJS. No nos referimos tanto al plano cuantitativo del análisis –número de sentencias que aluden a los principios de oralidad, inmediación, concentración y celeridad– como al cualitativo. Y es que no hemos detectado una doctrina judicial madurada sobre el significado de tales principios y las implicaciones que se siguen de su proclamación. Aunque un gran número de resoluciones judiciales apelan a estos principios, en muchas ocasiones solo lo hacen de manera superficial e innecesaria, para

respaldar un fallo que ya podría obtenerse a través de la aplicación pura de las reglas de la LRJS. Pocas veces se recurre a los principios jurídicos del artículo 74 LRJS para la función que les es más propia: La resolución de los casos difíciles, aquellos que, sometidos a las reglas aplicables, admiten una pluralidad de respuestas. Tampoco existe una sólida elaboración sobre el juego entre estos principios y otros criterios de integración e interpretación. Así y con todo, hemos optado por incorporar un apartado específico con algunos ejemplos de argumentaciones judiciales en los que se recurre a los principios del artículo 74 LRJS. Se trata de una muestra necesariamente incompleta [258], que repara en aquellos pronunciamientos que acogen de manera más clara el enfoque principialista que aquí venimos manteniendo. Por lo demás, la ausencia de una línea jurisprudencial consolidada sobre los principios del artículo 74 LRJS hace que ese apartado, el que aborda la función uniformadora de cada principio, sea, quizás, excesivamente casuístico.

1. PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN

Este principio, de forma más genérica, también aparece regulado en el artículo 229.2 de la LOPJ, según el cual «las declaraciones, confesiones en juicio, testimonios, careos, exploraciones, informes, ratificación de los periciales y vistas, se llevarán a efecto ante el Juez o Tribunal con presencia o intervención en su caso, de las partes y en audiencia pública, salvo lo dispuesto en la Ley». En el orden social, sin embargo, por la proclamación de él que hace el artículo 74, se le ha querido atribuir un vigor reforzado [259], lo que se ha presentado como una ventaja procedimental propia del enjuiciamiento del trabajo [260].

---

[258] Y es que la totalidad de sentencias que, de una manera u otra, se refiere a alguno de los principios del artículo 74 LRJS es manifiestamente inabarcable. Según los datos del CENDOJ, existen 8833 sentencias de la jurisdicción social que se refieren al principio de oralidad. 29522 que se refieren al principio de inmediación. 329 al principio de inmediación; y 268 al principio de oralidad. La mayoría de ellas, empero, contienen alusiones vagas y reiterativas a dichos principios. Sobre todo, con una misma finalidad: Para recordar la excepcionalidad del recurso de suplicación y la prevalencia de la versión de los hechos apreciada por el juez de instancia. En suma, pare recordarnos que el procedimiento laboral es un procedimiento de instancia única, lo que en realidad es la consecuencia clara de las reglas que ordenan el juicio oral en la LRJS.

[259] «La votación de las sentencias debe realizarse por los componentes de la Sala que hubiera presidido el juicio, conforme se desprende de lo establecido por los artículos 252 y 257 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyos mandatos, aplicables a todos los órdenes jurisdiccionales, adquieren mayor realce en el proceso de trabajo, en tanto que presidido por el principio de inmediación (artículo 74 de la Ley de Procedimiento Laboral)» Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 10 de junio de 1996, Rec. 254/1995.

[260] Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 323; Álvarez Sacristán, I., «De los principios y de los deberes procesales», en Lorca Navarrete, A. M.ª; Ruiz Jiménez, R. y Álvarez Sacristán, I., Comentarios a la ley de procedimiento laboral con formularios y jurisprudencia, Madrid, Dykinson, 1991, pp. 339-352, p. 342.

Dentro de este ámbito, el principio de inmediación implica que los actos procesales básicos de las partes, particularmente las alegaciones y la prueba, se realicen en presencia del juzgador [261].

El contenido más básico del principio de inmediación viene exigido además por la previsión del artículo 98 LRJS [262]. Aunque este artículo se intitula *principio inmediación*, la denominación es algo imprecisa pues, en puridad, se trata claramente de una regla que define con precisión el supuesto de hecho sobre el que se aplica y la consecuencia que se sigue de su incumplimiento –*ut supra* 1.1–. Más bien podríamos decir que la regla del artículo 98 es una manifestación, acaso la más elemental, del principio de inmediación: la obligación de que la sentencia sea dictada por el juez o tribunal que ha presenciado el desarrollo de la vista y, dentro de esta, la práctica de la prueba [263]. De este modo, la LRJS cierra la puerta a la delegación de algunas actuaciones jurisdiccionales que, en el pasado, era propia del procedimiento laboral [264]. También, la LRJS va más allá que la LEC, al exigir la identidad subjetiva, no solo respecto a los órganos unipersonales, como impone la ley jurisdiccional común [265], sino también respecto a los órganos colegiados [266]. Esta exigencia reforzada de presencialidad jurisdiccional se ha presentado como una ventaja del procedimiento laboral [267]. Cuando la enumeración de los principios procesales no se había aún ex-

---

[261] Alfonso Mellado, C. L. y García Ortega, J., «El orden social de la Jurisdicción», en AA. VV., (coords. Camps Ruiz, L. M. y Ramírez Martínez, J. M.*), Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, pp. 794-839, p. 812.

[262] Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 323.

[263] Antes de que existiera en la ley procesal laboral una declaración expresa de principios, este deber de identidad subjetiva se había deducido del principio de oralidad. Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 29 de marzo de 1983. RJ\1983\1213.

[264] Constituye en realidad excepción el principio de inmediación que venimos examinando, dentro del proceso de trabajo, lo que antes se prescribía en el decreto de 11 de julio de 1941 respecto de las demandas por cuantía que no exceda de 250 pesetas, ya que podrán ser presentadas ante el Juez Municipal o Delegado Sindical local de la C. N. S. del domicilio del actor, remitiéndose dentro de las veinticuatro horas siguientes al Magistrado de Trabajo, quien teniendo en cuenta la distancia, medios de locomoción, prueba que haya de practicarse y cualesquiera otras circunstancias que concurran en los litigantes, podrá acordar la remisión de la demanda al Juez Municipal del lugar en donde se hubiere presentado la demanda delegando en el mismo para la celebración, previa conciliación ante el Delegado Sindical.

[265] Esta es una imposición que encontramos también en la LEC, si bien allí solo es exigible a los órganos unipersonales, artículo 200.1 LEC, no a los órganos colegiados, artículo 199.2 LEC.

[266] «No es admisible y constituye evidente infracción, la sustitución del Magistrado que hubiera formado parte de la Sala que intervino en el acto de juicio por otro que no actuó en éste y que, consiguientemente, no presenció directamente las alegaciones de las partes y las pruebas practicadas ya que de esta forma no sólo resulta infringido y desatendido el principio de inmediación, sino también perjudicado el derecho que reconoce el artículo 24.1 de la Constitución». Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 10 de junio de 1996, Rec. 254/1995, RJ\1996\5006.

[267] Como se ha dicho, «la inmediación es un gran logro de los juicios laborales en los que (a diferencia de algunos civiles) siempre está presente el Magistrado. Es un «face to face», o cara a cara, en que se ven a los testigos, a las partes, a los peritos, etc., siendo un principio inflexible». Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 354/1995 de 3 de abril de 1995.

plicitado, antes de que se sancionase el actual artículo 74 LRJS, esta debida correspondencia entre el juez que había presenciado el juicio y el juez que dictaba la sentencia se había fundamentado en el principio de oralidad [268]. Como tendremos ocasión de comprobar, la efectividad de los principios de oralidad e inmediación, en ocasiones, conducen a soluciones homogéneas.

Y es que, en efecto, para algunos autores, el principio de inmediación es una manifestación o exigencia directa del principio de oralidad [269], también, añadiríamos, de concentración: comoquiera que la mayoría de las actuaciones en el procedimiento laboral se evacuan de manera oral en el juicio, muy difícilmente pueden ser retomadas o valoradas por un juez o magistrado que no participó en el mismo. Si bien los actuales medios de reproducción de la palabra y el sonido permiten una visualización fidedigna de todo lo transcurrido durante el plenario, se asume por el legislador que esta visualización nunca alcanzará la clarividencia obtenible con la intervención personal en el mismo. Según la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 573/2010 de 27 de enero de 2010, Rec. 6548/2008: el principio de inmediación aspira a alcanzar principalmente dos finalidades: «en primer lugar pretende garantizar que todos los actos procesales del juicio oral se realicen en presencia del Juez o magistrado. Y, en segundo, lugar pretende la proximidad efectiva entre el Juez y las partes y sus respectivas actuaciones, de manera que se garantice el exacto conocimiento sobre el supuesto litigioso; o lo que es lo mismo, aspira a que el juzgador se ponga en contacto directamente con las personas que intervienen en el proceso evitando que entre ellos se produzca algún elemento de interposición» [270].

Aparte de esas implicaciones básicas del principio de inmediación, en el procedimiento social se pone de manifiesto dicho principio a través de las amplias prerrogativas con las que cuenta el juez de instancia para la dirección del procedimiento y para la complementación de la actividad probatoria desplegada por las partes. Por eso, con frecuencia se ha dicho que la inmediación queda muy directamente vinculada a la búsqueda de la verdad material [271] –que más abajo presentaremos como un principio implícito autónomo–, 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 re-

[268] «La sentencia que se impugna fue dictada por el Magistrado que había tramitado el proceso y que había celebrado el juicio, que era pues el predeterminado legalmente y también el único que podía pronunciarla en razón del principio de oralidad que informa el proceso de instancia en la jurisdicción del orden social». Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 8 de febrero de 1985, RJ\1985\621.

[269] Sánchez Pego, F. J., «Los principios del proceso enunciados…», *op. cit*., p. 564.

[270] Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 573/2010 de 27 de enero de 2010, Rec. 6548/2008.

[271] Arrieta Idiakez, F. J., «¿Efectividad o virtualidad…», *op. cit*., p. 25.

lación directa e inmediata entre el órgano decisor y los elementos de los que debe extraer su convicción» [272]. Esto se pone de manifiesto a través de una amplia gama de prerrogativas con la que cuenta el juez o tribunal de instancia para la indagación de los hechos [273]. También, a través de la soberanía con la que cuenta dicho juez para la valoración de la prueba practicada, que solo en supuestos tasados y ecxepcionales admite ser revisada a través de los diferentes recursos devolutivos, «solución ésta, la de prevalencia de los hechos declarados probados en la instancia frente a la oficiosa rectificación de los mismos llevada a cabo en trámite de Suplicación, argumentando al efecto este Tribunal […] los artículos 74.1 LPL [conforme al que los tribunales del orden social han de interpretar y aplicar las normas del proceso laboral de acuerdo con el «principio de inmediación»], 97.2 LPL [que dispone que es al juez de instancia al que corresponde la declaración expresa «de los hechos que estime probados»] y 193.b) LPL –hoy 193.b) LRJS– [precepto que sólo permite la revisión fáctica en el recurso de suplicación a través de pruebas documentales y periciales]» [274]. En este sentido, algunos autores han presentado como un principio implícito del proceso social el de *unidad de instancia* [275]. Con él se señalaría la ausencia de mecanismos ordinarios de revisión contra la sentencia de instancia, así como la prevalencia del criterio del juzgador original en todo lo concerniente a la valoración de la prueba. A nuestro modo de ver, coincidiendo con una nutrida doctrina judicial, más que un principio autónomo, la *unidad de instancia* sería una manifestación o derivada del principio de inmediación.

De manera más infrecuente, pero a nuestro modo de ver acertada, se ha atribuido al principio de inmediación una función tutelar [276]. Se arguye que la presencia inmediata del juez le permite garantizar un equilibrio de armas entre litigantes que parten de una desnivelada situación de poder. Un fundamento claro de esta dimensión tutelar del principio de inmediación lo encontramos en la posibilidad que la ley rituaria laboral concede a las partes para su interven-

---

[272] Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit*.. Defendiendo esta misma posición Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit*., p. 58.

[273] «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» Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit*.. Defendiendo esta misma posición, Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit*., p. 58.

[274] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 17 de marzo de 2014, Rec. 476/2013. Reproduciendo esta argumentación: Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 23 de diciembre de 2010, Rec. 4380/2009.

[275] Mercader Uguina, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*…, *op. cit*., p. 983.

[276] Guillén Olcina, J. J., «Entre la realidad y el deseo», *Revista Jurisdicción Social*, 254, 2024, pp. 5-19, p. 18.

ción judicial autónoma, sin necesidad de postulación o asistencia profesional. Esa libertad, mucho más restringida en otros órdenes jurisdiccionales, obliga a devaluar el canon de diligencia esperable de las partes, lo cual solo puede conseguirse a través de un juez interventor que, sin comprometer su imparcialidad, conduzca activamente el procedimiento. La posible intervención autónoma que prevé hoy el artículo 21.1 LRJS sería una opción legislativa contraría a los intereses de los trabajadores sin la actividad supervisora del órgano judicial u otras garantías equivalentes [277].

Por lo demás, hay quien se ha preguntado si el principio de inmediación equivale al de inmediatez. En el procedimiento penal ambos principios están imbricados e imponen que la deliberación del fallo se lleve a cabo en una fecha próxima al acto de la vista, para de este modo preservar de mejor manera la convicción generada durante el transcurso de la misma [278]. Aunque esta nos parece una exigencia muy acorde al significado que se atribuye al principio de inmediación, su aplicación ha sido rechazada en el orden social, como seguidamente veremos.

1.1 **Proyección en la LRJS**

La principal concreción o manifestación del principio de inmediación la encontramos, ya hemos dicho, en el artículo 98 LRJS, que exige que el juez o tribunal que preside la vista sea el mismo que dicte la sentencia, imponiendo que en caso de imposibilidad se proceda a la reiteración integra de la vista –solución que viene respaldada, a su vez, por el principio de concentración–. Antes de que existiera en la ley procesal laboral una regla de este tipo, este deber de identidad subjetiva se había impuesto con base en el principio de oralidad [279].

Pero el principio de inmediación que ordena el procedimiento laboral no se agota en esta exigencia, prevista en otros procedimientos. Como dijimos, en este ámbito la inmediación supone la atribución de un papel protagonista al juez o tribunal de instancia, que ostenta un poder de dirección e instrucción muy superior al que se le otorga en el enjuiciamiento civil. Como concreción de esta otra vertiente de la inmediación social encontramos las amplias potestades de indagación que la LRJS le otorga al juzgador y que revelan un princi-

---

[277] Como podría ser una más ágil y efectiva asignación de un letrado de oficio.

[278] Peces Juanes, A.; Barja de Quiroga López, J., y García-Comendador, A.; *Ley de Enjuiciamiento Criminal Comentada. Disposiciones generales. Inmediación en la deliberación (art. 149.2)*, 6.ª ed., Madrid, Lefebvre-El Derecho / Marcial Pons, 2020.

[279] Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 29 de marzo de 1983.

pio, muy conexo al de inmediación, que es el interés por la verdad material que muestra el enjuiciamiento laboral. A estas prerrogativas nos vamos a referir al abordar este otro principio implícito –5.3–. Baste por ahora decir que también vemos una clara manifestación del principio de inmediación en el carácter discrecional que la LRJS atribuye a estas facultades de indagación. En efecto, esa discrecionalidad impide que la decisión judicial al respecto pueda ser revisada por los órganos superiores, otorgando una inquebrantable soberanía al juzgador de instancia. Esta soberanía –además de por el principio de celeridad, que desaconseja la frecuente retroacción de actuaciones– está respaldada por el principio de inmediación, ya que confía en la privilegiada percepción de las pruebas que tiene el órgano de instancia para resolver la pertinencia de cualquier indagación complementaria.

Algunas concreciones específicas del principio de inmediación, referido ahora al protagonismo del órgano de instancia en la dirección e instrucción del procedimiento, son: la distribución del uso la palabra según estime necesario, artículo 85.2-3; la presencia directa en la práctica de la prueba o la participación activa en el interrogatorio, artículos 91 y 92. También vemos una manifestación de este principio en el modo de práctica de la prueba pericial, artículo 93, o en las facultades oficiosas para oír expertos o recabar informes, artículo 95, que el órgano judicial puede incorporar y contrastar en audiencia. Concluida la actividad probatoria, las conclusiones se formulan también oralmente en la misma sesión, artículo 87.4, reforzando la percepción inmediata del material relevante para la decisión. De manera más voluntariosa, podría encontrarse otra proyección del principio de inmediación en la posibilidad de dictar sentencia *in voce*, artículos 50 y 51, aunque en realidad esta opción legislativa es coherente con todos los principios del artículo 74 LRJS, acaso de manera más evidente, con el de oralidad. También lo es la posibilidad de emitir oralmente en el juicio otras resoluciones de trámite y el recurso o protesta contra las mismas, que se resuelven por parte del juez de instancia durante el transcurso de la vista. Esta otra opción legislativa es también coherente con todos los principios del orden social, aunque señaladamente, de nuevo, con el de oralidad e inmediación [280]. Ya dijimos, por lo demás, que el principio de inmediación se proyecta en la LRJS general y principalmente a través del di-

[280] «Teniendo en cuenta que los principios de oralidad, concentración y celeridad que presiden el proceso social conllevan que se dicten muchas resoluciones orales, la parte que no esté de acuerdo con la resolución oral debe formular protesta para poder suscitar en el recurso de suplicación si dicha resolución oral es conforme a derecho» Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 280/2022 de 8 de febrero de 2022, Rec. 2540/2021.

seño de un procedimiento de única instancia. En palabras de la STS, Sala Cuarta, de 5 junio 2011 RCUD 158/2010:

> «El proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única –que no grado–, lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud –art. 97.2 LRJS– únicamente al juzgador de instancia, por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar un nueva valoración de la prueba... (recientes SSTS 11 de noviembre de 2009 –rco. 38/08–;13 de julio de 2010 –rco. 17/09–; y 21/de octubre de 2010 –rco. 198/09–). Y como consecuencia de ello se rechaza la existencia de error, si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes (entre tantas otras, SSTS 11 de noviembre de 2009 –rco. 38/08–; y 26 de enero de 10 –rco. 96/09–)».

Por esta razón, de forma un tanto paradójica, empero, es en la ordenación de los recursos devolutivos donde la incidencia del principio de inmediación se observa con más claridad [281]. Estos se articulan sobre la presunción de certeza de los hechos declarados probados por el juez de instancia como consecuencia del contacto directo que este mantiene con los medios de prueba, pues «es al Juzgador de instancia, cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral, a quien corresponde apreciar los elementos de convicción –concepto más amplio que el de medios de prueba– para establecer la verdad procesal intentando su máxima aproximación a la verdad real» [282]. Para el Tribunal Supremo tres son las reglas de la LRJS que soportan la prevalencia del relato fáctico conseguido en la instancia: «a) el artículo 97.2 LPL, que atribuye al juez de instancia la fijación inicial de los «hechos probados»; b) el artículo 74 LPL, que contiene una admonición o indicación a los tribunales de la jurisdicción social de interpretar y aplicar las normas del proceso laboral de acuerdo con el «principio de inmediación»; y c)

[281] Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 782/1993 de 11 de octubre de 1993, Rec. 816/1993.

[282] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 18 de noviembre de 2020, Rec. 201/2020. JUR\2020\351157. Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 438/2025 de 11 de marzo de 2025, Rec. 1955/2024.

el artículo 191 b) LPL [hoy 193.b LRJS], que sólo permite la revisión fáctica en el recurso de suplicación a través de pruebas documentales o periciales» [283].

Dentro de los recursos devolutivos, el principio de inmediación explica también la retroacción de actuaciones que, por defecto, se produce tras la estimación del recurso que denuncia la infracción de normas adjetivas, artículo 202.1 LRJS. Esta medida introduce una clara quiebra de los principios de celeridad y de concentración que solo se justifica por la importancia que también se concede en la ordenación del proceso a la inmediación judicial.

Esa prevalencia de la labor enjuiciadora del órgano de instancia no solo explica la excepcionalidad del recurso de suplicación, sino también el escueto margen para la revisión fáctica que concede el artículo 193.b LRJS. Más allá de la rigurosidad con la que los tribunales superiores han admitido ese motivo del recurso –apelando, precisamente, como vamos a ver enseguida, al principio de inmediación– [284], la configuración legal del mismo ya es, de por sí, bastante limitativa. Esta revisión fáctica solo se admitirá con base en las pruebas documentales y periciales practicadas, es decir, con aquellas cuya valoración no se ve beneficiada por la inmediación judicial. No obstante, recuérdese que para que la revisión prospere se hace preciso que la misma no se vea contradicha por otros elementos de prueba, no documentales o periciales, en cuyo caso, de nuevo, prevalecerá la versión alcanzada por el órgano de instancia: «existiendo varias pruebas, el Juez que presidió la práctica de todas ellas en la instancia, y escuchó las alegaciones de las partes, bajo los principios de inmediación y contradicción, tiene facultades para, sopesando unas y otras, apreciar los elementos de convicción con la libertad de criterio que le reconoce el artículo 97.2 de la LRJS» [285]. Esta amplia potestad, en síntesis: «se justifican en atención al carácter extraordinario del recurso de suplicación en el proceso laboral, regido por el principio de instancia única, en la que se reconocen al órgano judicial de instancia, amplias facultades de valoración de la prueba, en

---

[283] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 23 de diciembre de 2010, Rec. 4380/2009. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, Sentencia 472/2000 de 20 de julio de 2000, Rec. 1881/2000. Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 438/2025 de 11 de marzo de 2025, Rec. 1955/2024.

[284] Se exige que los «esos documentos o pericias pongan de manifiesto el error de manera clara, evidente, directa y patente, de forma contundente e incuestionable, sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables. El error debe apreciarse directamente y de modo evidente a partir del contenido manifiesto del documento o pericia, mostrando el recurrente esa conexión inmediata, pero sin necesidad de deducciones, razonamientos, interpretaciones o conjeturas del recurrente». Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 3094/2025 de 10 de junio de 2025, Rec. 1364/2025.

[285] Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1240/2024 de 11 de marzo de 2024, Rec. 366/2024.

atención al principio de inmediación, siendo perfectamente constitucional esta configuración legal del proceso laboral» [286]. El fundamento último de esta opción legislativa, como se ha dicho, estaría en que el «Juzgador de instancia en base al principio de inmediación [puede] conocer y o detectar todos los pormenores de la declaración testifical, relativos, entre otros, al talante, seguridad o aptitud psicológica de los testigos que deponen ante el Juez *a quo* y que sin duda contribuyen a enriquecer su convicción» [287]. Con una lógica similar, se ha afirmado que la restrictividad del recurso extraordinario de revisión es otra manifestación del principio de inmediación que informa la LRJS. STS/IV 27 de septiembre de 2010 (revisión 3/2010) y, citando a esta, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 24 de enero de 2013, Rec. 33/2012.

Expuestas así las reglas de la LRJS que soportan su principio de inmediación –al menos en un listado ejemplificativo–, cabe aludir ahora a otras de esas reglas que, de una forma u otra, acotan o restringen su ámbito de influencia. Quizás sea el de inmediación uno de los principios del orden social que menos limitaciones encuentra en el propio cuerpo de la LRJS. Es este un principio que, además, es observado con sumo celo por la doctrina judicial, a pesar de que su realización en muchos casos se opondrá a la satisfacción de otros principios procesales [288]. Esta exigencia de inmediación apenas se relaja en las actuaciones preparatorias, cautelares y complementarias (antes o después del juicio) y en trámites escritos que el legislador habilita para asegurar la eficacia del proceso y la corrección de la decisión, aun a costa de sacrificar la presencia directa y coetánea del juez respecto de alegaciones y prueba. A grandes rasgos, muchas de estas excepciones al principio de inmediación revelan otros fines del procedimiento laboral. Concretamente, según lo vemos, todos apuntan al interés de este procedimiento por el hallazgo de la verdad material subyacente al litigio. Aunque este interés no ha trascendido al listado de principios explícitos del artículo 74 LRJS, desde los orígenes del enjuiciamiento laboral ha sido identificado como uno de sus principios informadores [289]. Más adelante trataremos de demostrar cómo todavía hoy es posible afirmar la existencia de

[286] Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 3094/2025 de 10 de junio de 2025, Rec. 1364/2025.

[287] Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1992/2009 de 12 de junio de 2009, Rec. 823/2009; Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 2226/2018 de 29 de junio de 2018, Rec. 220/2018.

[288] Por ejemplo, la reanudación de la vista a la que obliga el artículo 98, en caso de indisposición judicial para dictar sentencia, o el artículo 193.a en caso de vicios procesales, suponen una quiebra manifiesta de los principios de celeridad y concentración. Nada de esto impide que el principio de inmediación prevalezca aquí de manera clara, sobre todo porque se ve respaldado por reglas suficientemente claras.

[289] Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, M., «Los principios informadores…», *op. cit*..

dicho principio, si bien con carácter implícito, a través de diversas disposiciones de la LRJS –apartado 5.3–. Por lo demás, encontramos otras restricciones al principio de inmediación cuya única finalidad es la protección de los intereses administrativos. Es el caso de la exención de comparecencia de los peritos cuyos informes obran en expedientes administrativos, artículo 93.2 LRJS.

> «La recurrente alega que en la práctica de las pruebas no se ha respetado el principio de inmediación, alegación que ha de ser rechazada. A este respecto hay que señalar que la actora formuló demanda reclamando el reconocimiento de una incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo, por lo que se siguió la modalidad procesal regulada en los artículos 139 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral. En virtud de lo establecido en el artículo 142.1 de dicha norma, al admitir a trámite la demanda, el juzgador de instancia reclamó a la Entidad Gestora el expediente administrativo que fue remitido con anterioridad a la fecha del juicio, tal como resulta de los documentos obrantes a los folios 29 a 59 de los autos.
>
> El citado expediente ha de constar con anterioridad a la fecha señalada para la celebración del juicio, tal como se infiere de lo dispuesto en el precitado artículo 142, así como en el 143 del mismo texto legal.
>
> En consecuencia, los informes médicos que obren en el expediente pueden ser tenidos en cuenta y valorados por el juzgador de instancia, sin que se requiera, como parece insinuar el recurrente, que se practique prueba pericial que ratifique los citados informes médicos.
>
> Ninguna indefensión le causa a la parte el que tales informes sean valorados por el juzgador de instancia, pues la parte actora ha podido tener conocimiento con anterioridad a la celebración del juicio del contenido de dichos informes (pudo examinar el expediente administrativo en cualquier momento anterior al juicio) y presentar pruebas que, en su caso, pudieran desvirtuar los mismos [290]».

Acaso la transgresión más intensa del principio de inmediación la apreciamos en la cada vez más acusada tendencia hacia las comparecencias virtuales. Ya se recurrió a esta modalidad de comparecencia durante la emergencia sanitaria del año 2020 [291]. Aunque se estimó que suponía una quiebra del prin-

[290] Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 30 de noviembre de 2006, Rec. 2026/2006.

[291] En realidad, el recurso a la videoconferencia se remonta al año 2003, si bien apoyado entonces en fundamentos normativos de carácter fragmentario –en particular, el artículo 229.3 de la LOPJ, relativo al uso de medios audiovisuales–. Posteriormente, su utilización se intensificó por razones de necesidad durante la pandemia. Finalmente, ha adquirido un soporte normativo más sólido, sin contradecir el mandato de naturaleza orgánica, a través del artículo 103 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, que introduce la modificación de tres preceptos clave. En primer lugar, se reforma el artículo 129 de la LEC, relativo al lugar de las actuaciones judiciales, cuyo apartado 2 pasa a disponer que «[L]as actuaciones que deban realizarse fuera del partido judicial donde radique la sede del tribunal que conozca del proceso se practicarán, cuando proceda, mediante videoconferencia siempre que sea posible y, en otro caso, mediante auxilio judicial», y añadir un nuevo apartado 4. «[L]as actuaciones judiciales también se podrán realizar

cipio de inmediación, los tribunales la admitieron apelando a elementales y excepcionales razones de fuerza mayor. Las nuevas reformas procesales, marcadas por el designio de la eficiencia procesal, otorgan carta de naturaleza a esta práctica. Previamente el artículo 229 LOPJ –tras la reforma operada por la Ley 7/2015– ya permitía el recurso a la videoconferencia para las declaraciones, interrogatorios, testimonios, careos, exploraciones, informes, ratificación de los periciales y vistas; si bien se configuraba allí como una opción subsidiaria y excepcional [292]. La LEC también encontraba alguna previsión similar. Sin embargo, será con el RDL 6/2019 con el que esta práctica encuentre un impulso decisivo, normalizando el recurso a este medio de interactuación forense. Se incorpora con esta norma un artículo 129 *bis* LEC que afirma el carácter preferente de la comparecencia telemática salvo en aquellos «actos que tengan por objeto la audiencia, declaración o interrogatorio de partes, testigos o peritos, la exploración de la persona menor de edad, el reconocimiento judicial personal o la entrevista de la persona con discapacidad». Para estos otros casos, sin embargo, se introducen una serie de contraexcepciones en las que también será posible la comparecencia telemática: Cuando la persona que haya de intervenir resida en municipio distinto de aquel en el que tenga su sede el tribunal, aquellos casos en que el interviniente lo haga en su condición de autoridad o funcionario público, y, en fin, cuando el juez o tribunal, en atención a las circunstancias del caso, disponga la comparecencia telemática –decisión aparentemente discrecional, no requerida de motivación–. Aunque se ha afirmado la aplicación supletoria del artículo 129 bis LEC en el procedimiento laboral [293], albergamos algunas dudas en la medida en que la ligereza con la que admite la comparecencia virtual se opone al principio de inmediación, tal y como hasta ahora se venía entendiendo. Recordemos que los principios del artículo 74 LRJS tenían la posibilidad excluir o modular la aplicación supletoria de la LEC. En nuestro escrutinio, sin embargo, no hemos encontrado ningún pronunciamiento en la doctrina judicial o científica que descarte dicha

a través de videoconferencia, en los términos establecidos en el artículo 229 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.» En segundo término, aparece el nuevo artículo 129 bis de la LEC sobre celebración de actos procesales mediante presencia telemática. Finalmente, el nuevo artículo 137 bis sobre «Realización de actuaciones judiciales mediante el sistema de videoconferencia». Martínez Moya, J., «Juicios telemáticos y garantías procesales en el traslado de la prueba documental propuesta en el acto de juicio», *Las imprecisas e insuficientes respuestas legales a esta problemática. Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6/2024, pp. 1-12, p. 6.

[292] Fernández Figares Morales, M. J., *Audiencias telemáticas en la Justicia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 57.

[293] Tascón López, R., «Sobre la posibilidad de celebrar actuaciones procesales digitales (en particular las vistas) en el orden social de la jurisdicción tras los últimos vaivenes normativos», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 5, núm. 1, 2024, pp. 247-265.

aplicación supletoria en lo referente al artículo 129 bis LEC [294]. Y es que, aunque hay quien sostiene que las garantías de que se dota a este sistema de videoconferencia garantizan el principio de inmediación, esto solo será así si se acepta la presencia virtual como equivalente a la presencia física [295]. Sin embargo, se ha dicho que será muy difícil, por no decir imposible, lograr esa plena equivalencia [296], y que la videoconferencia siempre implica sacrificio de derechos [297], o, al menos, de perspectiva.

Sin valorar la oportunidad política de este nuevo régimen, sí nos preguntamos por los efectos que tendrá en la configuración del principio de inmediación. La soberanía en la averiguación de los hechos que se le concedía al órgano de instancia descansaba en la mejor observación que le permitía el contacto personal con los elementos de convicción [298]; «concepto más amplio éste que el de los medios de prueba, pues no sólo abarca a los que enumera la Ley de Enjuiciamiento Civil, sino también el comportamiento de las partes en el transcurso del proceso e incluso sus omisiones) para establecer la verdad procesal» [299]. Si este contacto personal se relativiza, el principio de inmediación pierde gran parte de su significado. Por ejemplo, carecería ya de sentido limitar los medios de prueba hábiles para promover la revisión de hechos en los recursos suplicación o casación ordinaria. Si el órgano *ad quem* puede te-

---

[294] En algún pronunciamiento previo, sí había aplicado el régimen supletorio de la LEC cuando los testigos residían fuera del municipio: Excepcionalmente, ha entendido la jurisprudencia que no opera el principio de inmediación en aquellos casos en que, por no residir los testigos en el territorio del Juzgado de lo Social, se ha de acudir supletoriamente a la LECiv para proceder a la práctica de la prueba testifical por medio de exhorto, caso en el que, como decíamos, «al no ser de aplicación excepcionalmente el principio de inmediación, deben admitirse escritos de preguntas y repreguntas, a las que el Magistrado exhortante adicionará las que, en su caso, estime de interés». Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 10 de junio de 1996, Rec. 254/1995.

[295] En tal sentido se pronuncia Bueno de Mata, F., *Prueba electrónica y Proceso 2.0*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 250-253.

[296] Herrera Abián, R., *La inmediación como garantía procesal,* Comares, Granada, 2006, p. 211.

[297] Bueno de Mata, F., *Prueba electrónica…, op. cit.*, p. 168.

[298] «[E]l principio de inmediación, que persigue la máxima aproximación a la verdad procesal, debiendo el órgano judicial, entre otras cosas, escuchar a los testigos, ya que su intervención directa es el factor que con más acierto le permitirá aproximarse a la verdad material, y a partir de ella configurar la verdad procesal que plasmará en su sentencia. Así, la inmediación consiste en la toma de contacto entre el órgano judicial que ha de decir y las partes que intervienen en el proceso, con el fin de evitar cualquier interposición que pueda desvirtuar el exacto conocimiento de los hechos, y de las realidades en los que se asienta la pretensión y la resistencia. Por ello, la inmediación incide en el proceso de forma diferente atendiendo a la naturaleza del acto procesal que se analice, pues no es lo mismo valorar alegaciones que consten en una demanda o a través de la contestación, que valorar un prueba como la de testigos donde un gesto, el tono de la voz, la forma de responder, o incluso la forma de comportarse, pueden ser esenciales para convencer al Juzgador sobre la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos. De ahí que adquiere su máxima relevancia en el acto del juicio oral». Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1036/2016 de 24 de febrero de 2016, Rec. 9/2016.

[299] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6.ª, Sentencia 283/2024 de 18 de abril de 2024, Rec. 41/2024.

ner una visión de los interrogatorios de parte y testificales idéntica a la que tiene el juzgador de instancia –y la grabación audiovisual, sin duda, lo permite–, bien podría extendérsele a estos medios de prueba aptitud para la rectificación fáctica en tales sentencias. En definitiva, en este punto solo cabe, con algún autor, denunciar «la falta de una vertebración sistemática de lo digital en las leyes procesales. Todavía tiene mucho que decir y aportar la doctrina procesalista, los tribunales y desde luego el legislador acerca de cómo compaginar las realidades tecnológicas en el proceso laboral con los principios clásicos plasmados en la LRJS de inmediación, oralidad, concentración y celeridad (artículo 74 LRJS)» [300].

1.2 **Función uniformadora**

Quizás sea el de inmediación el principio jurídico explícito que más presencia tiene en la argumentación judicial laboralista [301]. Si bien, en la mayoría de los casos se recurre a él con un mismo propósito: dar prioridad a la convicción fáctica alcanzada por el órgano de instancia. Se alega, para desestimar un gran número de recursos de suplicación o casación ordinaria, que «al estar concebido el procedimiento laboral como un proceso de instancia única, la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud únicamente al juzgador de instancia, por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica, de ahí que la revisión de sus conclusiones únicamente resulte viable cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de medios de prueba hábiles a tal fin que obren en autos, no siendo posible que el Tribunal *ad quem* pueda realizar un nueva valoración de la prueba» [302]. En similar sentido, se dice que «es al Juez de instancia, cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral, a quien corresponde apreciar los elementos de convicción (concepto más amplio que el de medios de prueba) para establecer la verdad procesal intentando su máxima aproximación a la verdad real, para después aplicar el derecho, valorando, en conciencia y según las reglas de la sana crítica, la prueba practicada en autos, conforme a las amplias facultades que a tal fin le otorga el artículo 632 de la supletoria Ley de

[300] Martínez Moya, J., «Juicios telemáticos y garantías…», *op. cit*., p. 10.

[301] Según los datos del CENDOJ, existen 29522 que se refieren al principio de oralidad. 8833 al de celeridad. 329 al principio de inmediación; y 268 al principio de oralidad.

[302] Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 31/2025 de 16 de enero de 2025, Rec. 1381/2024.

Enjuiciamiento Civil» [303]. Y es que, el principio de inmediación permite al juez o magistrado la observación de la conducta de las partes, testigos y peritos, durante la práctica de la prueba, pero también durante el desarrollo entero de la vista, obteniendo así elementos de convicción inaccesibles para un observador externo [304]. También puede, con base en su percepción, dirigir el interrogatorio a su discreción.

De este modo, no es solo que, por mor del principio de inmediación, la LRJS limite rígidamente los supuestos en los que cabe la revisión fáctica, sino que incluso encontrándonos en algunos de esos supuestos –revisión de hechos probados con base en evidencias documentales o periciales, artículo 193 b–, la convicción alcanzada por el órgano *a quo* tiende a prevalecer, «ya que es quien presenció el juicio y oyó directamente las alegaciones de las partes, procediendo su modificación cuando la misma es manifiestamente desacertada o contraria a las reglas legales de interpretación» [305]. Por eso, en virtud del principio de inmediación, se presumirá la corrección de la interpretación alcanzada por el órgano de instancia «salvo que se demuestre su equivocación evidente» [306]. Y ello, según se manifiesta recurrentemente, porque «la acentuada presencia de los principios de oralidad e inmediación en el enjuiciamiento de instancia no autoriza a revisar la valoración de los posibles elementos de convicción que hubieran sido suministrados conforme a tales principios, salvo su directa contradicción con los medios de prueba» [307]. De este modo, no solo se ve blindada

---

[303] Sentencia Social Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, Rec. 137/2025 de 04 de abril del 2025: «de manera tal que en el recurso de suplicación, dado su carácter extraordinario, el Tribunal Superior no puede efectuar una nueva ponderación de la prueba sino realizar un control de la legalidad de la sentencia recurrida en la medida en que le sea pedido, y sólo de excepcional manera, puede hacer uso de la facultad de revisar las conclusiones fácticas, facultad reservada para cuando los documentos o pericias citados por el recurrente (art. 191 b) y 194.3 de la LPL) pongan de manifiesto de manera patente e incuestionable el error en que el juzgador «a quo» hubiera podido incurrir». En el mismo sentido: STSJ de La Rioja 6 marzo 1997; STSJ de Madrid 17 febrero 1997; STSJ Navarra 26 diciembre 1996; STSJ La Rioja 21 noviembre 1996; STSJ Madrid 18 noviembre 1996; STSJ Navarra 30 julio 1996; STSJ Andalucía 5 de mayo de 1996; STSJ del País Vasco 31 de mayo de 1996; STSJ Cataluña 9 de mayo de 1996.

[304] Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 13 de marzo de 1989. RJ\1989\1831. «el recurrente no tiene en cuenta que, aunque el hecho probado cuarto se limita a consignar que el actor padece severa disminución de la agudeza visual por retinosis pigmentaria, catarata bilateral y reducción del campo visual, en la fundamentación jurídica de la sentencia se afirma, con valor fáctico, que el juzgador, como consecuencia del principio de inmediación, pudo comprobar en el juicio oral que el trabajador necesitaba para el desplazamiento de la asistencia de otra persona y frente a esta conclusión no combatida en el recurso por el cauce del error de hecho decae la argumentación del recurrente».

[305] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 13 de diciembre de 2018, Rec. 2163/2018.

[306] Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 3429/2005 de 20 de abril de 2005, Rec. 1874/2004, 8.960/2004 y 9.147/2004, de 14 y 21 de diciembre (Rollos 6502/2003) y 6264/2003), y 2/2005, 5/2005 y 11/2005, de 3 de enero (Rollos 7310/2003, 7163/2003 y 7118/2003).

[307] Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia de 10 de marzo de 1992, Rec. 170/1992.

por el principio de inmediación la convicción alcanzada con base en las pruebas testificales o periciales prácticas, sino también la de aquellas otras, como las documentales, que, en conjunto, se presten a conjeturas [308]. En este sentido, se ha dicho que «existiendo varias pruebas, el Juez que presidió la práctica de todas ellas en la instancia, y escuchó las alegaciones de las partes, bajo los principios de inmediación y contradicción, tiene facultades para, sopesando unas y otras, apreciar los elementos de convicción con la libertad de criterio que le reconoce el artículo 97.2 de la LRJS» [309].

Esta amplia prerrogativa que se le concede al órgano de instancia para valorar la prueba debe ser acompañada por ciertas garantías que permitan, al menos, fiscalizar que en dicha labor valorativa no se ha incurrido en arbitrariedad o irracionabilidad [310]. La preeminencia otorgada en el procedimiento laboral a la instancia exige al órgano judicial justificar las razones que explican su propia convicción [311]. En palabras del TS: «el juez de instancia es el único competente para valorarla en su integridad en virtud de los principios de oralidad y de inmediación que informan el proceso, siempre que las conclusiones a las que llegue no sean contrarias a la elemental lógica jurídica y que se exprese de forma razonada para que las partes puedan conocer el proceso de deducción lógica del juicio fáctico seguido por el órgano judicial, desestimando el motivo planteado» [312]. Esta otra dimensión garantista del principio de inmediación se opone, por ejemplo, a que el órgano de instancia se limite a fijar como hechos probados lo referido en ciertos documentos aportados por la parte: «al ordenamiento público del proceso, en cuanto en el laboral, regido, entre otros, por los principios de oralidad e inmediación, esa formulación de los hechos que se estimen probados en reacción a las cuestiones debatidas, es requisito

[308] Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 2225/2024 de 8 de mayo de 2024, Rec. 2013/2023.

[309] Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1795/2024 de 15 de abril de 2024, Rec. 5183/2023. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 2808/2022 de 9 de junio de 2022, Rec. 6278/2021.

[310] Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1673/2000 de 18 de abril de 2000, Rec. 1781/1997.

[311] Deber de motivación que no estaba previsto en otros precedentes normativos anteriores a la LPL. Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 322/1993 de 7 de abril de 1993, Rec. 257/1993.

[312] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 2 de noviembre de 2017, Rec. 3117/2016. En el mismo, sentido, Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 14 de junio de 1983, RJ\1983\3004; y Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 29 de septiembre de 1984. Todos estos son pronunciamientos anteriores a la Ley de Bases de 1989, es decir, anterior a la explicitación de los principios informadores del orden social de la jurisdicción.

imprescindible para que los Tribunales superiores en vía de recurso puedan pronunciarse sobre ellas» [313].

En este punto hemos observado que la preferencia que se concede a la versión de los hechos apreciados por el juez de instancia con base en los principios de inmediación y oralidad suscita algunos recelos. Existen posturas que destacan el limitado alcance que debe tener esa preferencia y las garantías de las que debe estar acompañada. Los argumentos de esta posición se ven claramente expresados en la STSJ de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, núm. 2788/2007 de 25 de septiembre de 2007, Rec. 2398/2007, ponencia del magistrado Pérez-Beneyto Abad –cuya lectura integra recomendamos–, que intentamos sintetizar a partir del siguiente extracto:

> «Pero es que también se ha negado la posibilidad de control por un mal entendimiento de los principios de oralidad e inmediación. Como señalamos anteriormente, se suele aceptar que todo aquello que depende de forma directa de ambos principios, no puede ser controlado, con lo que, en el fondo, se viene a negar el control sobre la justificación fáctica. Si, además, a esta consideración se une una mal entendida apreciación conjunta de la prueba, es imposible determinar qué se puede controlar. Al respecto conviene tener en cuenta dos consideraciones importantes. La primera es que en el proceso civil y laboral no existe, ni doctrinal ni jurisprudencialmente un análisis concreto que permita comprender cuándo existe una motivación fáctica correcta y cuándo no. Y segundo, que en los casos en que el control se produce, no se hace de forma autónoma. En unos casos se hace al hilo de la revisión de los hechos declarados probados del artículo 191.b) de la LPL, que como hemos dicho supone una nueva apreciación de la prueba. Esto supone que los defectos de motivación son subsumidos en el control de la decisión sobre los hechos. Y además, algunos olvidan que incluso en el recurso de suplicación, como medio de impugnación que tiene una función principal de control, su misión es emitir un juicio sobre el juicio, no un juicio sobre el hecho, es decir que mientras el juez de instancia conoce de affaires (tanto de hecho como de derecho), la corte de casación, y esta Sala *de facto* lo es, no conoce más que *jugements*. Esto significa que es posible dicho control.
>
> Pero que la valoración de las pruebas debe ajustarse a unos cánones de racionalidad no es una novedad, sino que es una exigencia que deriva de la Ley cuando, aparte de los medios de prueba sometidos a reglas legales, establece que los mismos deben someterse a las reglas de la sana crítica, criterio que ha sido mantenido por la doctrina y por la jurisprudencia. La no observancia de las reglas racionales se sanciona en el ámbito jurisdiccional, con la censura de la sentencia para reparar la inobservancia, por otro órgano revestido de autoridad,

[313] Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 25 de octubre de 1984, RJ\1984\5329.

> ya que si no se ejerciera este control institucional, las reglas racionales dejarían de ser vinculantes» [314].

En suma, según este posicionamiento, los principios de inmediación y oralidad conceden al órgano judicial de instancia amplias facultades de valoración, pero el resultado de estas puede ser fiscalizado a través un examen sobre su razonabilidad.

Por lo demás, esta amplia prerrogativa concedida por los principios de inmediación y oralidad no es invocable en aquellos casos en los que la legislación incorpora reglas propias para la valoración de determinados medios de prueba. A este otro respecto, nos dice la misma sentencia recién extractada:

> «El proceso laboral sigue un sistema de valoración mixto. Así, determinados medios de prueba se encuentran sometidos al sistema de valoración legal, es decir que la valoración viene establecida en la ley y se impone al juzgador, con independencia de la valoración subjetiva del juez. Mientras que la mayoría de los medios de prueba se encuentran sometidos al sistema de valoración libre, es decir, que es el juzgador quien, libremente, forma su convicción, y en función de ella determina los hechos probados. Al primer sistema pertenece la confesión en juicio y la prueba documental. Al segundo pertenecen el resto de los medios de prueba, es decir, la pericial, testifical y reconocimiento judicial, de los que se suele decir que se aprecian conforme a las reglas de la sana crítica, o lo que es lo mismo del criterio racional. Con la LEC/2000, el sistema de valoración no varía. Esto significa que el juez, para culminar el juicio de hecho, debe valorar las pruebas en función de ambos sistemas. En el caso de la prueba legal, la influencia de la oralidad e inmediación es relativa. En este caso, el juez, de lo declarado por el confesante y de los documentos públicos o privados reconocidos, debe someterse a las máximas de experiencia previstas en la ley, y no a sí el confesante declara dubitativamente o con firmeza, etc., aspectos que se dice que pone de relieve la oralidad e inmediación.
>
> Respecto del sistema de valoración libre, tienen relevancia los principios de oralidad e inmediación, ya que obligan al juez a presenciar directamente el desarrollo del procedimiento probatorio. Respecto a la prueba de testigos, documentos privados, peritos y reconocimiento judicial, el juez debe interpretarlas y valorarlas conforme a las reglas del criterio humano o de la sana crítica. Esto no es otra cosa que aplicar máximas de la experiencia que forman parte del acervo cultural y científico. Aquí sí tienen relevancia los gestos, la forma de declarar, la firmeza, etc., de los testigos y peritos que son percibidos directamente por el juez. Lo mismo habría que decir del reconocimiento de objetos y personas que puede realizar el juez. En todos estos casos la interpretación y valoración de las distintas fuentes de prueba es fruto de la actividad de las partes, y también de las percep-

[314] Una razonamiento similar se contiene también en Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 240/2008 de 22 de enero de 2008, Rec. 1514/2007.

ciones que recibe directamente el juez. Ahora bien, en el marco de las pruebas sometidas a la libre valoración, lo percibido y oído tiene enorme relevancia respecto a testigos, peritos y reconocimiento judicial, pero no en todas las demás. Y además hay que situar en sus justos términos la importancia de dichos principios en relación con el resultado final de la prueba».

El principio de inmediación se opone también a la incorporación al juicio de testimonios que no han sido ratificados personalmente en la vista. Así, se ha rechazado con base en dicho principio la admisión como prueba de la declaración de los testigos o partes efectuada en un procedimiento penal, sin ratificación en el procedimiento laboral [315]. También se ha rechazado la toma en consideración de pruebas testificales practicadas en otro procedimiento laboral [316]. Del mismo modo, con más frecuencia, se ha denegado la incorporación de informes de detectives privados no ratificados en el acto de la vista [317]. De manera más voluntariosa, se ha apelado al principio de inmediación para denegar valor probatorio a los mensajes de aplicaciones digitales no respaldados por pruebas testificales sometidos a contradicción bajo el escrutinio judicial [318]. Este criterio no se aplica a otras pruebas exportadas de otros procedimientos, que no exijan expediente contradictorio y que no se ven beneficiadas por la inmediación judicial, como las grabaciones, que tienen su regu-

[315] Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 6797/2001 de 4 de septiembre de 2001, Rec. 9349/2000. Por parte del TS: Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 30 de octubre de 1985, RJ\1985\5245: «Sobre la valoración probatoria que ha de darse en el procedimiento laboral a los testimonios contenidos en actuaciones judiciales penales ha elaborado ya esta propia Sala un cuerpo de doctrina –Sentencias de 10 de diciembre de 1983 (RJ 1983\6190) y 11 de mayo de 1985 (RJ 1985\2696)– que puede sintetizarse y completarse en las siguientes conclusiones: a) Que tales actuaciones no constituyen, en puridad de doctrina, prueba documental dotada de autenticidad extrínseca e intrínseca, al limitarse a recoger las declaraciones prestadas ante las autoridades que las instruyen, sino que tienen la naturaleza de testimonios documentados, de prueba testifical desnaturalizada, prueba esta que debe practicarse para que ostente eficacia, bajo el cumplimiento de las normas legales prescritas al efecto y con las debidas y necesarias garantías, en el acto del juicio y en audiencia pública, sometida al principio de inmediación a fin de que practicada ante el juzgador obtenga éste su convencimiento a medio de la percepción inmediata recibida por su relación directa con la prueba y al de contradicción en el interrogatorio mediante la formulación de las preguntas y repreguntas que se estimen oportunas». Tampoco, aunque se incorpore a través de video». Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1.ª, Sentencia 3111/2024 de 30 de octubre de 2024, Rec. 3542/2022.

[316] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6.ª, Sentencia 379/2012 de 28 de mayo de 2012, Rec. 1074/2012.

[317] Se exige, como ha recalcado insistentemente la doctrina judicial, la «adicional presencia del informante en el acto del juicio para declarar como testigo convalida la prueba pero precisamente en cuanto testifical que es, evidencia así su verdadera naturaleza, ineficaz para la revisión de los hechos probados en recurso, y ello con arreglo al aludido principio de oralidad y de inmediación» Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia de 25 de septiembre de 1992, Rec. 710/1992.

[318] Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 411/2019 de 30 de mayo de 2019, Rec. 371/2019.

lación propia, *ex* los artículos 382 a 385 LEC [319]. Excepcionalmente, y de manera discutible, se ha admitido la validez de aquellas testificales que recogen la versión de los hechos dada por otros sujetos no llamados al proceso –en el caso enjuiciado, instructor de expediente disciplinario que tomó declaración a otros trabajadores–, sin perjuicio del valor probatorio concedido por el juez de instancia [320].

La omisión de las cauciones en la práctica de alguna prueba exigidas por el principio de inmediación implica la nulidad de dicha prueba y, subsiguientemente, de la correspondiente sentencia que se haya podido dictar con base en la misma.

> «Es cierto que junto a ese medio de prueba, la sentencia de instancia también alude a otros medios, también practicados en el acto del juicio, y que con sustento en todos ellos se elaboró el relato de hechos probados. Pero la toma en consideración, también, de una prueba testifical –pues con independencia de su documentación por escrito– *"*testifical documentada*"*– se trata de un medio de prueba de tal clase–, sin que se hubiesen observado en su práctica los principios de inmediación y contradicción, ya que la misma tuvo lugar ante otro juzgado, con ocasión de otras actuaciones, y sin intervención de las partes, es motivo de nulidad de la sentencia, pues en modo alguno puede ésta sustentarse en medios de prueba practicados con inobservancia de los citados principios procesales, por la indefensión generada a las partes, lo que debe comportar la nulidad de la sentencia –art. 200 L. P. L.– y la reposición de lo actuado al trámite inmediato anterior, para que se dicte otra distinta en la que, y tras la práctica, como diligencias finales, de cuantas pruebas se estimen necesarias –art. 88 L. P. L.–, no se tomen en consideración las testificales practicadas, al margen del juicio, en otras actuaciones» [321].

Como dijimos, en otro orden de cosas, se ha discutido si en el orden laboral el principio de inmediación supone también la inmediatez entre la celebración del juicio y el dictado de la sentencia. Este planteamiento acoge la doctrina seguida en el orden penal [322], donde se exige una estricta continuidad entre la

---

[319] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 509/2021 de 11 de mayo de 2021, Rec. 1534/2018.

[320] «Quien declara a la presencia judicial lo que oyera decir a testigos que directamente hayan conocido los hechos es también un testigo, cuya prueba oral será apreciable tan sólo por el juzgador ante el que se practica, y no es un funcionario a quien se atribuya fe pública y consiguiente credibilidad no supeditada a comparecencia y declaración de naturaleza testifical». Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 3/1993 de 3 de enero de 1993, Rec. 3/1993.

[321] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6.ª, Sentencia 379/2012 de 28 de mayo de 2012, Rec. 1074/2012.

[322] En materia penal se invoca con frecuencia, como una derivada del «art. 24.2 CE, que gravita alrededor del principio de inmediación en la valoración de pruebas personales» STC de 3 noviembre de 2014. En igual sentido, STC de 15 noviembre de 2004, Tribunal Constitucional, y sentencia de 18 de julio de 2005, núm. 208/2005, rec. 5796/2003.

celebración del acto de juicio y la deliberación del tribunal, artículo 149 LECrim [323]. Se asume por esta doctrina que las ventajas de valoración probatoria que incorpora la presencia judicial, por la impresión personal que obtiene el juez durante el juicio, quedan en buena medida anuladas si transcurre un largo periodo entre este y el momento del dictado de la sentencia. La Sala de lo Social del TS, sin embargo, no ha aplicado en ese otro sentido la inmediación al procedimiento laboral [324]. En el orden social de la Jurisdicción, aunque en efecto existen plazos breves para el dictado de las sentencias, el artículo 43.3 LRJS afirma que se trata, como excepción única a la regla general, de plazos no preclusivos, regla a la que la doctrina judicial otorga preferencia frente a los principios de inmediación y oralidad [325]. Como dijimos, las reglas claras, apodícticas, no admiten ser revisadas a la luz de los principios jurídicos. Por lo demás, la solución judicial alcanzada en este caso por el TS es plenamente coherente con los principios de concentración y celeridad, los cuales, desaconsejan la reiteración de un nuevo juicio y un pronunciamiento más cercano a aquel. Esto no obsta a que la demora en la impartición de justicia sea un fenómeno rechazable desde un punto de vista constitucional y, particularmente, desde los principios que informan el procedimiento laboral –*vid.* IV.4.3-4–. A este respecto nos encontramos con algunos casos más drásticos, en los que la excesiva demora en el dictado de la sentencia sí puede comprometer, sino directamente el principio de inmediación, sí los fines que con él se persigue. En efecto, los tribunales inferiores han negado incluso la quiebra del principio de inmediación cuando el tiempo transcurrido entre el acto de la vista y el dictado de la sentencia ha superado los 10 meses, y ello con una argumentación que, por llamativa, merece ser reproducida: «no se visto defraudada la exigida inmediación de la magistrada encargada de dictar la sentencia respecto a la práctica, presenciada por ella, de las pruebas en el acto del juicio pues dicha magistrada tiene a su disposición en todo momento la grabación del acto del juicio, mediante la cual puede recuperar ese inmediación, para el caso, no acreditado, de que hubiese olvidado lo ocurrido en el juicio, lo que no deja de ser una conjetura, basada en el tiempo durante el que la mente es capaz de retener lo ocurrido, carente de base

[323] Peces Juanes, A.; Barja de Quiroga López, J., y García-Comendador A.; *Ley de Enjuiciamiento Criminal Comentada… op. cit.*

[324] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 31 de octubre de 2012, Rec. 3760/2011. Se desestima recurso que entendía vulnerado ese principio cuando habían pasado más de dos meses entre la celebración del acto de juicio y la elaboración del acta complementaria.

[325] Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 660/1993 de 25 de marzo de 1993, Rec. 317/1993. En el caso enjuiciado, la dilación entre la celebración del juicio y el dictado de la sentencia fue de 105 días.

científica» [326]. En relación con este último pronunciamiento [327], de añadidura y según lo dicho más arriba, estimamos que la reproducción de lo grabado durante la vista no sustituye la inmediación judicial pues, de lo contrario, carecería de sentido el veto que recae sobre el órgano *ad quem* para la valoración de las pruebas testificales y periciales practicadas en la instancia. Así, aunque estimamos que inmediatez e inmediación no son términos intercambiables, sí que una demora grosera entre la celebración del juicio y el dictado de la sentencia acaba anulando el efecto útil que el principio de inmediación persigue. Procedería a nuestro modo de ver en tales casos –aunque no nos atrevemos a precisar en cuáles, desde luego sí cuando se produce una demora de 10 meses– la anulación plena de la vista, con base en los preceptos que regulan el plazo para el dictado de la sentencia, interpretados a la luz del principio de inmediación. Y ello aunque se produzca una quiebra del principio de celeridad, que se habría visto ya transgredido por el incumplimiento de los plazos preceptivos y que cabría reparar a través de la reclamación patrimonial frente a la administración de justicia –*vid.* IV.4.4–.

Otro extremo que, a nuestro modo de ver, debería ser examinado a partir el principio de inmediación es la atribución de competencia judicial para la práctica de las diligencias de actos preparatorios o de aseguramiento de la prueba, artículos 76-79 LRJS. Aunque no hemos encontrado ningún pronunciamiento al respecto, la indeterminación legal acerca de la competencia para estas actuaciones debería conferirse, en virtud del principio de inmediación, al mismo juzgador que va a dirigir el resto del procedimiento y emitir el fallo. Esta solución, se complica, empero, cuando tales diligencias hayan sido practicadas por un órgano judicial territorial o funcionalmente incompetente para entender del asunto –lo cual, puede ponerse solo de manifiesto tras la práctica

[326] Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 834/2021 de 18 de marzo de 2021, Rec. 2190/2019.

[327] Incorporamos algún otro pronunciamiento en similar sentido, donde la demora en el dictado de la sentencia fue también de 10 meses: «Con relación a la falta de inmediación a la que también alude el recurrente, debe indicarse que, pese a constituir un principio procesal (art. 74.1 LPL) no concurre por el solo hecho de esta demora; da por supuesto este Tribunal que, pese al tiempo transcurrido, el Juez de instancia habrá dispuesto de sus anotaciones personales, o bien podrá haber redactado esta parte de la Sentencia con anterioridad o bien contaba con soporte de grabación sin averías o incidencias o bien dispone de memoria propia suficiente para superar el tiempo transcurrido. En todo caso, la demora, aun siendo notable, no es suficiente (a criterio de la Sala, a salvo del de las partes cuyo derecho al respecto queda intacto) para exigir la responsabilidad corporativa a la que aluden los arts. 297 y 411 ss. LOPJ, teniendo en cuenta la complejidad del litigio y el agobio de asuntos que penden en la instancia en este orden jurisdiccional social (argumento antes aludido) y acaso tampoco –también según el particular criterio de esta Sala, sin afectación para el derecho de los recurrentes– para la exigencia de la responsabilidad patrimonial estatal específica en materia procesal (arts. 139.4 de la Ley 30/92 y 292 ss. LOPJ)». Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, Sentencia 552/2012 de 25 de junio de 2012, Rec. 258/2011.

de las correspondientes diligencias, sobre todo en el caso de los actos preparatorios–. Con esa única salvedad, el principio de inmediación aconseja la atribución competencial de esos trámites previos a la vista al mismo juez o magistrado que presidirá esta.

Sobre la admisibilidad de la comparecencia virtual de los testigos o las partes, aun sin resolver si las disposiciones de la LEC al respecto son aquí de aplicación supletoria, algún órgano judicial ha concluido que esta modalidad de práctica de prueba no se opone a la inmediación judicial si aporta garantías suficientes, por ejemplo, cuando se ha prestado en dependencias judiciales [328]. Yendo más allá, algún otro tribunal, *obiter dictum*, ha afirmado que también se salvaguardaría el principio de inmediación cuando la prueba testifical se práctica de manera virtual a través de los propios medios domésticos de la parte, sin que el órgano judicial esté obligado a conceder auxilio judicial alguno para la realización de dicha práctica de prueba, y ello «teniendo en cuenta que los modernos sistemas de comunicación, como la videoconferencia, permiten solucionar los problemas derivados de la imposibilidad o dificultad para comparecer en la sede del juzgado que pudieran afectar a litigantes, peritos o testigos, respetando la inmediación» [329]. Más allá de las garantías que ofrezcan los medios técnicos en cuanto a su fluidez, la prestación de la declaración en dependencias judiciales garantiza la impermeabilidad de la misma frente a la influencia de personas externas o ajenas al procedimiento. Digamos entonces que esa solución flexible a la comparecencia a través de medios electrónicos propios en espacios privados, al menos así lo entendemos aquí, se opone aún más al principio de inmediación, ya que anula la posibilidad de fiscalización.

El TS, por lo demás, ha invocado el principio de inmediación para mantener una interpretación restrictiva de la aplicación del recurso extraordinario de revisión previsto en el artículo 86.3 LRJS, para lo que no basta la mera contradicción fáctica entre las sentencias del orden penal y el orden laboral. Y ello en el entendimiento de que una:

> «interpretación extensiva implicaría dar la oportunidad al litigante poco diligente de subsanar los defectos probatorios cometidos por él en el proceso laboral, mediante el simple sistema de formular denuncia o querella criminal con respecto a los hechos debatidos en aquél, lo que a su vez equivaldría de hecho a una ampliación desmesurada del período hábil para practicar pruebas con posibilidad de producir efectos en relación con el litigio laboral; consecuencias todas

[328] Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1.ª, Sentencia 3247/2024 de 13 de noviembre de 2024, Rec. 3041/2024.

[329] Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1240/2024 de 11 de marzo de 2024, Rec. 366/2024.

éstas que se contraponen frontalmente a los fundamentales principios procesales a que antes se hizo alusión, así como a los principios de inmediación, concentración y celeridad que impone el artículo 74-1 de la Ley de Procedimiento Laboral, disponiendo el n.º 2 de este artículo que estos principios 'orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley» [330].

También se ha apelado al principio de inmediación, para justificar que sea el momento de la vista de juicio oral el momento procesal en el que cabe alegar todas las patologías padecidas por el beneficiario en procedimiento de incapacidad permanente, aunque no hayan sido hasta ese momento alegadas o examinadas en el expediente administrativo o judicial [331].

Finalmente –con cierta relevancia práctica, aunque la doctrina judicial no ha tenido ocasión de pronunciarse por el momento sobre ello– estimamos que el principio de inmediación, acaso junto con el de concentración, servirían para superar la aparente contradicción que se produce entre el nuevo artículo 82.5 LRJS, en la redacción dada por la LO 1/2025, y el artículo 94.1, que no ha sido modificado. El primero de estos preceptos obliga al previo traslado entre las partes o a la aportación anticipada, con diez días de antelación al acto de juicio, de la prueba pericial o documental de la que estas quieran valerse. El segundo, empero, dispone que «de la prueba documental aportada, que deberá estar adecuadamente presentada, ordenada y numerada, se dará traslado a las partes en el acto del juicio, para su examen». La duda inter-

[330] TS, Sala Cuarta, sentencia de 27 de septiembre 2010, Rec. revisión 3/2010. y, citando a esta, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 24 de enero de 2013, Rec. 33/2012; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 3 de febrero de 2016, Rec. 33/2014; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 370/2020 de 19 de mayo de 2020, Rec. 15/2019; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 62/2021 de 19 de enero de 2021, Rec. 33/2019.

[331] «[El] grado de invalidez no se ha de determinar (ni por el ente gestor, ni en vía judicial) en relación con las estrictas dolencias alegadas por el solicitante, sino que han de ser estudiadas y calificadas las verdaderas enfermedades que padece en ese exacto momento procesal, potenciado y valorado por el principio de inmediación que rige el proceso laboral, atendiendo al verdadero estado físico y psíquico del trabajador». Sexto.–En suma, varias son las razones que permiten sostener que la valoración del estado de incapacidad del interesado debe entenderse referida al momento en el que, tras las oportunas reclamaciones administrativa y la que se vierte en la demanda, se celebra el juicio oral, en el que las partes tienen oportunidad de exponer las razones que a sus intereses convienen y en el que el juez, gracias a los principios procesales de oralidad e inmediatez, puede examinar *in situ,* con la ayuda de los peritos aportados por las partes, así como con la de la prueba documental, el estado real del interesado, para decidir de acuerdo con ello, aplicando los parámetros de la sana crítica y conforme a lo dispuesto en el artículo 632 LEC 1881 y 97.2 LPL». Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 11 de noviembre y de 14 de diciembre de 1998 (rollos núm. 972/1998 y 1254/1998). Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 254/2020 de 17 de febrero de 2020, Rec. 1184/2019. Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 1264/2025 de 25 de septiembre de 2025, Rec. 885/2025. Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 304/2018 de 19 de marzo de 2018, Rec. 1665/2017.

pretativa que suscita la lectura conjunta de estos dos preceptos ocurrirá cuando las partes se acojan a la segunda de las opciones que le concede el artículo 82.5, la aportación al juzgado en lugar del traslado a la parte. Cuando así ocurra, la claridad del artículo 94.1 parece obligar a que dicha prueba, previamente aportada, se conserve por el juzgado hasta la vista, momento en el que se le entregará a la contraparte. Esta solución no parece corresponderse con la finalidad perseguida por la LO 1/2025, pero esto es solo una intuición, pues nada nos dice la exposición de motivos acerca de la voluntad legislativa que subyace en esta concreta modificación [332]. Así las cosas, nos encontramos con una dificultad interpretativa, un *caso difícil* que, por mor del artículo 1.4 CC y, más concretamente, el artículo 74.1 LRJS, debe ser resuelto a la luz de los principios que explícitamente informan el procedimiento laboral. Los principios de inmediación y concentración muy claramente sugieren la entrega de la prueba en el acto de la vista, que es la solución más acorde al artículo 94.1. Se podría alegar, empero, que el principio de celeridad aconseja la entrega anticipada de esa prueba, ya que conseguiría aligerar el acto de la vista, al suprimir durante la misma el cotejo de la prueba documental. No parece claro, sin embargo, que el nuevo régimen produzca esta supresión. Y es que, aunque las pruebas documentales y periciales se entreguen anticipadamente, aún no conocen las partes los hechos o extremos que quieren adverarse con tales pruebas. Será solo después de las alegaciones de las partes cuando las pruebas documentales o periciales aportadas cobran significado y será por tanto en ese momento cuando puede realizarse su cabal análisis.

2. PRINCIPIO DE ORALIDAD

El principio de oralidad expresa quizás una de las señas identitarias más notables del procedimiento laboral. De él se ha dicho que «ha inspirado la legislación procesal laboral tanto histórica como comparadamente» [333]. Aunque todos los procedimientos judiciales deberían ser, preponderantemente orales, por imposición del artículo 120.2 CE´78 y 229.1 LOPJ, cuando se habla del laboral como un procedimiento marcado por la oralidad, siempre se hace en términos relativos, para denotar la especial propensión de este procedimiento

[332] Ciertamente los debates parlamentarios sí apuntaron a que se perseguía con la reforma agilizar las vistas, pero tales debates no tienen valor interpretativo.

[333] Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit.*.

por la forma hablada en comparación con su homólogo civil [334]. «Aunque exista la escritura en todo el procedimiento, lo primordial y preferente es la oralidad» […] se diferencia del juicio civil en que aquel es más escrito que oral» [335].

Algunos autores han destacado que nos encontramos ante el principio más preeminente de todos los que enumera el artículo 74 LRJS [336]. «El principio de oralidad es el principio básico que rige el procedimiento laboral y el resto de los principios son causa o consecuencia de este» [337]. Aunque más arriba sostuvimos la improcedencia de asentar cualquier prelación entre tales principios –apartado 3.5–, debe recordarse que la oralidad, por sí misma considerada, no es un fin del procedimiento laboral, ya que aisladamente, sin el concurso del resto de principios informadores, no lleva aparejada la rapidez ni la sencillez del enjuiciamiento. En efecto, bien podría pensarse en un procedimiento judicial informado por el principio de oralidad que incorpore tantas o más solemnidades que el procedimiento civil ordinario. Este hipotético procedimiento no sería óptimo para el enjuiciamiento de la litigación laboral. La oralidad, por tanto, solo se acepta aquí como principio en la medida en que se ordena a conseguir los fines a los que aspira el procedimiento laboral –2.4–. Como nos dijo uno de los primeros analistas de este procedimiento: «El Proceso de Trabajo se caracteriza por el principio de oralidad, cuyo principio se recoge por la generalidad de los expositores del Derecho del Trabajo, ya que es indispensable para que el procedimiento laboral ofrezca las notas de sencillez y brevedad, que reclaman de consuno, del modo más unánime, los autores» [338]. En palabras muy similares de Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer:

---

[334] Sería difícil hacer esta comparativa con el procedimiento penal, ya que aunque la ordenación de dicho procedimiento carece de un principio de oralidad, el artículo 120.2 CE´78 impone que esta nota debe prevalecer en dicho procedimiento. La mayor presencia del principio de oralidad en el ámbito penal se advera con la mayor presencia de este en las resoluciones emitidas por este orden jurisdiccional. Según la base de dato Westlaw, 70.592 pronunciamientos penales se refieren a dicho principio, frente a 3.621 resoluciones del orden social.

[335] Álvarez Sacristán, I., «De los principios y de los deberes…», *op. cit*., p. 342. Este mismo parecer sobre la relatividad de la oralidad es expresado por Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, para quien «la oralidad rectamente entendida no significa lógicamente la exclusión de la escritura… pero la aportación de los materiales fundamentales para la decisión se da en el juicio oral, en el que tiene lugar incluso la contestación a la demanda», Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit*., p. 21.

[336] Se ha presentado como un principio preponderante al que se subordinan los demás. Montero Aroca, J., *Introducción al Proceso Laboral*…, *op. cit.*, p. 56. En similar sentido, Arrieta Idiakez, F. J., «¿Efectividad o virtualidad…», *op. cit*., p. 28.

[337] López Balaguer, M., «Título VI. De los principios del proceso…», *op. cit*., p. 488.

[338] Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso…introducción…», *op. cit*., que cita en su respaldo a Jaeger, *Le coritroversia iiidividuali del lavoroo*, 3 ed. Padua 1931, pp. 296 ss.; Pérez Botija, E., *Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, 1943. Cita además, sin indicar la fuente, a Callart, Hinojosa, Pérez Serrano, García Oviedo, Alarcón, etc. En similar sentido, Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 323.

«mediante la utilización de la oralidad se consigue extraordinaria celeridad y brevedad en el proceso, que, para muchos, es el objetivo primordial perseguido en el proceso especial de trabajo» [339].

Además de procurar la celeridad y la sencillez del procedimiento, también se le ha atribuido al principio de oralidad algunas ventajas para la averiguación de la verdad material subyacente al litigio [340]. Ya dijimos cómo, precisamente por esta razón, al principio del siglo XX, durante la etapa conformadora del procedimiento laboral, algunos autores propugnaron la extensión de este principio al resto de órdenes jurisdiccionales [341]. Esta propensión de la oralidad hacia la averiguación de la verdad material solo resulta comprensible si se la asocia al principio de inmediación, como ya hemos visto más arriba –4.1–.

Con todo, nosotros, particularmente, no estamos del todo convencidos de que esta preferencia por la oralidad ayude, siempre y en todo caso, a una más fácil búsqueda de la verdad material, ni desde un punto de visto formal, ni desde un punto de vista empírico. Sobre todo, cuando la oralidad se asocia al principio de concentración e inmediación. Y es que estas ventajas atribuibles al principio de oralidad tienen como contrapartida la alta cualificación técnica que exige un procedimiento informado por el mismo. En efecto, la articulación de este principio en el procedimiento laboral configura un procedimiento sumamente dinámico, en el que las partes, o sus representantes técnicos, deben contar con una gran destreza de anticipación e improvisación, al desconocer los argumentos y medios de pruebas de los que se valdrá la contraparte durante el plenario. Estos deben mostrar, además, ciertas dotes para la oratoria, para lograr la convicción judicial sin el recurso a pliegos o instructas escritas. También de agilidad analítica, al tener que examinar la prueba durante el acto de la vista a la luz de las alegaciones expuesta por la parte contraria. Convendremos con facilidad en que este modo de proceder dentro del procedimiento laboral se presta a una mayor falibilidad por parte los sujetos que intervienen en el mismo. Mayores dosis de escritura y desconcentración, al obligar, por ejemplo, a una enunciación previa de la prueba que se pretende practicar, beneficiaría a la búsqueda de la verdad material. Sin embargo, esa solución se opone a

---

[339] Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit*., p. 55.

[340] «La oralidad simplifica el procedimiento y, con ello, facilita el acceso a la justicia; asimismo, favorece la búsqueda de la verdad material por el Juez; en fin, no cabe duda de que confiere mayor rapidez al procedimiento coadyuvando, por tanto, a la consecución de otro de los principios propios del proceso laboral (la celeridad)» Goerlich Peset, J. M.ª; Nores Torres, L. E., y Esteve Segarra, A.; *Curso de Derecho Procesal Laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 106.

[341] Goldschmidt, J., *Derecho procesal civil. Parte general*, trad. española de Leonardo Prieto-Castro, Barcelona, Editorial Labor, 1936, p. 191. Chiovenda, G., *Instituciones de Derecho Procesal…, op. cit.,* p. 56.

la rapidez y la sencillez del enjuiciamiento, que, una vez más, son los genuinos fines del procedimiento laboral. En suma, estimamos que la oralidad busca más la agilidad del procedimiento que la averiguación de la realidad material, con independencia de que al acompañarse de otras garantías, la oralidad permita la consecución de este otro fin –*vid. infra* 5.2–. Estimamos además que esas exigencias adicionales que impone la dinámica del juicio laboral se ven atemperadas por la mayor inmediación jurisdiccional que se da en este procedimiento –*vid.* 4.1–.

Parece por lo demás ilógico que, si la oralidad garantiza una mayor capacidad de convicción, se le prive de la posibilidad de efectuar alegaciones al demandante, cuya intervención en la primera fase del juicio se limita, *ex* artículo 85.1 LRJS, a la ratificación o ampliación de la demanda, aunque en la práctica, a modo de *usus fori*, observemos cierta tendencia a tolerar el informe oral del actor, en el que describe o pormenoriza los argumentos fácticos y jurídicos recogidos en su demanda. Esta tolerancia no tiene, empero, ningún soporte legal.

Comoquiera que sea, al igual que el resto de los principios del orden social de la jurisdicción, el de oralidad debe entenderse como un principio programático o mandato de optimización –*vid.* apartado 3.2–. Revela una tendencia a la oralidad, que no se alcanza de manera plena, ya que esta queda restringida por multitud de reglas que imponen la forma escrita en algunos de los trámites que ordenan el procedimiento. En palabras de Mercader Uguina, «el principio de oralidad, y su contrapuesto principio de escritura, no presiden, con carácter exclusivo y excluyente, ningún proceso, por lo que debe identificarse cada uno en particular como proceso «predominantemente escrito» o «predominantemente oral»; desde esta perspectiva, el proceso social pertenece a la segunda categoría» [342]. La más paradigmática de estas excepciones a la oralidad se encuentra en la demanda, documento rector del procedimiento que no admite hoy, a diferencia de lo que ocurría en los primeros antecedentes del proceso laboral, la formalización verbal [343]. Tampoco admiten la forma oral las solicitudes de diligencias de prueba, *ex* artículo 90. 3 LRJS, de actos preparatorios, de medidas cautelares, ni, en fin, cualesquiera otros trámites cuya realización se prevé fuera de las vistas de conciliación, juicio o medidas cautela-

[342] Mercader Uguina, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo…*, *op. cit*., p. 982.

[343] Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso…continuación…», *op. cit.* La Ley de tribunales industriales permitía promover la demanda por comparecencia ante el Secretario. Esta solución, fue avalada por la doctrina y se asemejaba a los esquemas originales del juicio verbal civil. Se impone la escritura como requisito por el artículo 456 del Código de Trabajo y concretamente para el procedimiento de despido, en el artículo 47 de la Ley de Jurados mixtos, según la nueva redacción dada a dicho precepto por la Ley de 11 de julio de 1941.

res [344]. De ahí que, de nuevo, el principio de oralidad esté inevitablemente asociado al de concentración e inmediación [345]: La oralidad del procedimiento laboral es más acusada que la del procedimiento civil, y ello porque aquel ha acumulado en el acto de la vista un mayor número de trámites e incidentes.

También quedan fuera del influjo del principio de oralidad los recursos devolutivos, donde la forma escrita monopoliza toda la tramitación; y la fase de ejecución, con la salvedad del incidente del artículo 238 LRJS. Esta opción legislativa no es del todo llamativa si recordamos que el artículo 74 LRJS limita, con los matices que ya hemos expresado –*vid.* 3.3–, sus efectos a la fase declarativa de instancia del proceso.

2.1 **Proyección de la LRJS**

Encontramos frecuentes concreciones del principio de oralidad en la LRJS. De manera más destacada, estas se ven en el singular acto de juicio que regula, en el que se concentran muchos de los trámites que en el procedimiento civil encontrarían una realización escrita y separada –de ahí que el principio de oralidad quede estrechamente emparentado con el de inmediación [346]–. Así, en el propio acto de juicio el órgano judicial puede resolver oralmente las cuestiones previas e incidencias, artículo 85.1 LRJS. En ese mismo acto, el demandado responde oralmente a la demanda y formula, en su caso, la reconvención, artículo 85.2 y 85.3-4 LRJS [347]. Durante la práctica de la prueba, no se admiten los pliegos de preguntas y los peritos deben exponer oralmente su informe. La resolución sobre la admisión o inadmisión de algún medio de prueba se hace oralmente por el juez en el acto de la vista, y contra dicha decisión también las partes deben mostrar oralmente su disconformidad. Una vez practicadas las

---

[344] Art. 80.1 LJS, y salvo algunos supuestos particulares de alegaciones, artículo 87.3 LJS, como la petición anticipada de prueba del artículo 90.3 LJS, de práctica de prueba, como el informe de personas jurídicas y entidades públicas sobre hechos de su actividad, del artículo 95.5 LJS, o de valoración de la misma, como las conclusiones complementarias por escrito sobre prueba voluminosa o compleja del artículo 87.6 LJS.

[345] Se relaciona también con la oralidad y con la concentración y encuentra acomodo en el proceso social como quizá en ningún otro Mercader Uguina, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo… op. cit*., p. 983.

[346] Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 323.

[347] Sobre la contestación oral a la demanda, puede aquí rescatarse la redacción de la arcaica base 18 del anteproyecto de LBPL que el Ministerio remitió al CGPJ (10 de noviembre de 1987). En el borrador se mantenía la contestación oral de la demanda en el acto del juicio pero se obligaba al demandado a articular en 5 días un escrito motivado cuando pretendiese reconvenir u oponer excepciones. Campos Alonso, M. A., «Bases de procedimiento laboral: Puntos críticos del Proyecto ley y de las enmiendas presentadas», *Actualidad Laboral*, núm. 46, pp. 76 ss.

pruebas, el artículo 87.4 LRJS establece que las partes o sus defensores han de formular oralmente sus conclusiones.

El principio de oralidad alcanza también a la actuación del propio órgano judicial. El artículo 51 LRJS permite dictar autos de forma verbal al término de una comparecencia incidental, con posterior documentación en el acta. Asimismo, el artículo 50 LRJS prevé, como seña propia de este procedimiento, que el juez o tribunal pueda dictar sentencia «in voce» al término del juicio en determinados supuestos, facultad reforzada tras la reforma introducida por la LO 1/2025, la cual amplió los casos en que puede acudirse a esta modalidad de pronunciamiento al tiempo que aminoró los trámites a los que se sujetaba.

Existen, sin embargo y como hemos adelantado, excepciones que matizan la prevalencia de la oralidad. Así ocurre con la demanda inicial, que debe presentarse por escrito, artículo 80.1 LRJS, con las diligencias de ordenación procesal y, sobre todo, como acabamos de decir, con los recursos, que se tramitan de forma escrita. También en determinadas modalidades procesales de especial trascendencia, el artículo 50.2 LRJS excluye la posibilidad de dictar sentencias orales, imponiendo la escritura como garantía de seguridad jurídica.

El principio de oralidad se ha invocado con frecuencia, junto con el de inmediación, para justificar el diseño en instancia única del procedimiento laboral y la prevalencia de la convicción alcanzada por el juez *a quo*. Así, se ha estimado que «la amplitud valorativa de la prueba por el Magistrado de Instancia se asienta en los principios procesales de oralidad e inmediación y obtiene concreta aplicación en el art 97.2 de la LPL y sobre todo en el art 191 b) que únicamente autoriza la revisión fáctica en base a pruebas documentales o periciales. La referida amplitud valorativa queda plasmada en el último párrafo de la sentencia combatida en el que se expresa los medios probatorios de los que se ha obtenido la versión judicial de los hechos» [348]. Particularmente, por lo ya expresado en el epígrafe anterior, mantendremos que, de manera casi única, es el principio de inmediación el que justifica la preferencia que se otorga a la valoración probatoria emitida por el juez de instancia. El principio de oralidad apenas coadyuva a mantener dicha preferencia, pues sin la inmediación judicial –si la declaración oral de testigos o partes se efectuase ante funcionario distinto del juez o a través de grabación– sería difícil sostener el carácter privilegiado de la convicción alcanzada en la fase de instancia.

[348] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, Sentencia 472/2000 de 20 de julio de 2000, Rec. 1881/2000. En similar sentido, más recientemente: Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 6450/2025 de 3 de diciembre de 2025, Rec. 3169/2025; Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 2508/2024 de 19 de noviembre de 2024, Rec. 1969/2024.

2.2 **Función uniformadora**

Precisamente, en relación con lo recién expuesto, en casi todas las alusiones al principio de oralidad que hemos encontrado en la doctrina judicial se lo asocia al principio de inmediación para recordar «que la valoración de la prueba es competencia del Juez de lo social, que preside el acto del juicio y la práctica de la misma conforme a los principios de oralidad e inmediación, artículo 74 LRJS» [349]. Se dice que estos dos principios, oralidad e inmediación, favorecen la averiguación de la verdad sustantiva, de ahí que «la valoración del material probatorio sea privativa del Juez de Instancia» [350]. En palabras ahora del Tribunal Supremo: «el proceso laboral de instancia está presidido por los principios de oralidad y de sana crítica judicial en la valoración de las pruebas, por lo que ha reconocerse al órgano jurisdiccional de instancia un amplio margen de apreciación de todos los elementos de convicción que las partes le han proporcionado en el curso del procedimiento» [351]. Este amplio margen de apreciación, de nuevo, queda acotado por el deber de motivación exigible al órgano judicial. Comoquiera que los hechos probados trascienden a la sentencia a partir del convencimiento judicial, resulta crucial explicitar las razones de ese convencimiento, «en la inteligencia de que lo fundamental en el procedimiento reside en la percepción inmediata por quien preside el juicio de las alegaciones y pruebas practicadas, de ahí también que quien redacta la sentencia deba cuidar de cumplir con tal exigencia legal, acorde con el principio de motivación» [352].

Un asunto en el que el principio de oralidad resulta claramente invocable es el relativo a la admisión de aquellos escritos aportados por la parte con una relación alegaciones o aclaraciones: las llamadas *instructas*. A este respecto, la doctrina judicial está dividida. Dentro de ella es dable distinguir entre aquellos

---

[349] Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1387/2019 de 9 de julio de 2019, Rec. 1203/2019; Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia de 2 de septiembre de 1992, Rec. 264/1992; Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears, Sala de lo Social, Sentencia 247/1993 de 16 de julio de 1993, Rec. 224/1993; Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5.ª, Sentencia 348/2013 de 22 de abril de 2013, Rec. 6081/2012; Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 1250/2016 de 7 de junio de 2016, Rec. 1143/2016; Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 798/1997 de 16 de septiembre de 1997, Rec. 797/1996.

[350] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, Sentencia 934/2003 de 11 de noviembre de 2003, Rec. 3845/2003. Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 2597/1997 de 7 de noviembre de 1997. Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 160/2011 de 14 de enero de 2011, Rec. 2438/2010.

[351] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 27 de junio de 2007, Rec. 102/2006.

[352] Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 2770/1999 de 21 de septiembre de 1999, Rec. 2841/1996.

órganos que admiten sin restricciones este tipo de documentos, entendiendo que su entrega al juzgador constituye un «*usus fori* por los tribunales de justicia» [353]; y aquellos otros que rechazan su admisibilidad [354]. Particularmente, estimamos que es esta segunda postura la que debe prevalecer. La contraria ignora la función interpretativa que tienen atribuida los principios jurídicos en nuestro ordenamiento: la legislación no dice nada sobre su admisibilidad, ante esta laguna legislativa debe rechazarse su entrega en la medida en que esta es la solución más coherente con el principio de oralidad que preside el procedimiento laboral, sobre todo cuando, como acontece en tales casos, no se genera indefensión ni se produce ninguna colisión con otro principio jurídico que obligue a ponderar o atenuar la preferencia por la oralidad del procedimiento.

Comoquiera que sea, el debate sobre la admisibilidad de las instructas es algo estéril, pues incluso aquellos tribunales que la ven como una corrupción procedimental, entienden que se trata de un vicio no subsanable a través del expediente de nulidad de actuaciones [355]. Sostienen estos tribunales sobre la instructa «que ciertamente no debió incorporarse a las actuaciones, pues tal incorporación, al margen de la constancia de la contestación oral en el acta de juicio, rompe el principio de oralidad en que se funda el proceso laboral y puede limitar el principio de contradicción. Pero si esa viciosa práctica, sobre la que se pronunció el TS en su Sentencia de 23 de octubre de 1989, resulta siempre reprochable y ha de ser evitada, no reviste gravedad para aplicar la sanción de nulidad, o retirada de los autos de la misma, como solicita la recurrente» [356]. En similar sentido, «no parece acorde con el principio de oralidad que preside el proceso laboral (artículo 74.1 de la Ley de Procedimiento Laboral) que la Sra. Secretaria fotocopie dentro del propio acta un escrito elaborado por la parte demandada. La contestación a la demanda debe formularse oralmente, con independencia de que el Letrado que asista a la demandada tenga preparado un texto en el que ir basando sus argumentos y excepciones

[353] Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia 1075/2005 de 10 de octubre de 2005, Rec. 886/2005. Defendiendo también su admisibilidad, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia de 6 de octubre de 1992, Rec. 2084/1992; Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 369/1996 de 17 de enero de 1996.

[354] Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 9/2010 de 23 de diciembre de 2009, Rec. 3113/2009. En el mismo sentido, Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia de 25 de noviembre de 1997, Rec. 1153/1997. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 397/1998 de 22 de enero de 1998.

[355] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 21 de julio de 1993, Rec. 2081/1992. RJ\1993\7024. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 1991/2011 de 6 de julio de 2011, Rec. 3951/2009.

[356] Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 9/2010 de 23 de diciembre de 2009, Rec. 3113/2009. En el mismo sentido, Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia de 25 de noviembre de 1997, Rec. 1153/1997.

[…] No obstante, pese a todas esta infracciones procesales, hemos de recordar que el artículo 238 de la Ley Orgánica del Poder Judicial exige, para decretar la nulidad de actuaciones, que se incurra en una infracción de norma esencial de procedimiento y que dicha infracción provoque indefensión a alguna de las partes» [357].

Esta postura da carta de naturaleza a las instructas presentadas en el acto de juicio, ya que, más allá del expediente de la nulidad de actuaciones, no existe ningún mecanismo para censurar su admisión por el juez de instancia [358]. Ciertamente este no debería tomar en consideración alegatos contenidos en la instructas que no fueron evacuados oralmente en la vista, pero resulta que, normalmente, tales instructas se utilizan para una exposición escrita y más extensa de la exposición oral que se hace en el juicio. En tales casos, existen pronunciamientos judiciales que han admitido la instructa cuando consiste en una mera reiteración de los argumentos orales previamente evacuados [359]. La importancia del asunto se evidencia si reparamos en que, en multitud de ocasiones, este documento, que se aporta a título ilustrativo, no accede al expediente judicial. De hecho, esa es la razón por la cual, con frecuencia, no se aprecia la nulidad de actuaciones: por la aparente intrascendencia que ha tenido en la convicción y resolución del juez. Sin embargo, este modo de proceder, admisión de la instructa y posterior expulsión del expediente por su improcedencia, es aún más opaco para la contraparte, quebrando así, amén del principio de oralidad, los principios generales de publicidad, igualdad de armas y contradicción. Además, salvo que el juzgador de instancia apoye su razonamiento de manera expresa en dicho documento, será imposible verificar hasta qué punto el contenido de este ha podido influenciar su convencimiento. Precisamente por esto tampoco el expediente de nulidad de actuaciones parece un buen remedio para subsanar el recurso a la instructa escrita, ya que cualquier nuevo fallo puede estar sugestionado, de manera imperceptible, por el contenido de los escritos presentados previamente. Las multas por mala fe y temeri-

[357] Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia de 1 de septiembre de 1999, Rec. 2105/1999.

[358] Algún pronunciamiento remoto, si bien *obiter dictum*, entendió que esa formulación de alegaciones por escrito debería ser motivo de nulidad. Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 7 de julio de 1982. RJ\1982\4557.

[359] Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 2319/2020 de 18 de junio de 2020, Rec. 319/2020. Donde se lee: «que la aportación de una transcripción por escrito de las alegaciones orales previas no infringe el principio de oralidad y mucho menos genera indefensión alguna, constituyendo una instructa para facilitar la labor de los tribunales o de las propias partes (en muchas ocasiones adjuntado resoluciones, sentencias o normas que pueden facilitar la tarea del juzgador o de las partes)». Igualmente, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 619/2013 de 21 de febrero de 2013, Rec. 3259/2012

dad, que podrían ser impuestas por la Sala de Gobierno correspondiente través del recurso de alzada, artículo 75.4, podrían desplegar un efecto disuasorio en el empleo de tales instrumentos o, acaso, los mecanismos de corrección o unificación de criterio con los que cuentan los órganos judiciales superiores sobre sus subordinados, *v. gr.*, a través de los acuerdos no jurisdiccionales.

Igual rechazo que las instructas merecen los testimonios que se incorporan por escrito [360]. Esta conclusión, bastante evidente de ordinario, suscita alguna disputa cuando el medio probatorio aportado no se identifica de manera clara con una prueba testifical. El caso más paradigmático de esta controversia afecta a los informes emitidos por detectives privados. Por mucho que estos tengan un soporte documental, no dejan de recoger la versión de los hechos observada por un tercero ajeno al procedimiento. Esto exige la asistencia al acto de juicio de ese tercero o testigo y su sometimiento a un interrogatorio contradictorio. La inobservancia de esa exigencia, con base en el principio de oralidad, no permite ni siquiera la aceptación subsidiaria del informe como prueba documental, sino su directa inadmisión.

> «El informe de un detective privado no es sino una irregular declaración testifical escrita; la vulneración de la oralidad que le es de esencia, conforme a los artículos 87.3 y 92 de la Ley de Procedimiento Laboral y al principio rector del enjuiciamiento de instancia establecido en el artículo 74, obsta a la calificación de tal pretendido medio de prueba como realmente tal y, por lo mismo, a su valoración incluso en la sentencia de instancia. La adicional presencia del informante en el acto del juicio para declarar como testigo convalida la prueba, pero precisamente en cuanto testifical que es, evidenciando así su verdadera naturaleza, ineficaz para la revisión de los hechos probados en recurso con arreglo al precepto inicialmente citado, cuyo fundamento radica en el aludido principio de oralidad y en su afín de inmediación» [361].

Por otro lado, se ha invocado el principio de oralidad para reclamar un especial celo en los actos de comunicación. Así, si con carácter general la comunicación edictal es un remedio excepcional y subsidiario en orden a lograr la seguridad jurídica, la igualdad, oportunidad de defensa y la contradicción estatuidas por los artículos 9.3 y 24 de la CE, «con mayor razón debe afirmarse cuando se trata de la citación del demandado para el acto del juicio que, en un procedimiento regido por el principio de oralidad constituye el punto de

[360] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1.ª, Sentencia 499/2025 de 22 de mayo de 2025, Rec. 1254/2024.

[361] Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia de 25 de septiembre de 1992, Rec. 710/1992.

partida para el ejercicio de ese derecho, por lo que la comisión de irregularidades en su práctica puede comúnmente dar lugar a la nulidad de lo actuado siempre que se constate que la infracción procedimental lleva aparejada de indefensión en los términos previstos en el artículo 238.3 de la LOPJ» [362]. Por eso, el incumplimiento de aquellas garantías no puede en el procedimiento laboral repararse a través de los mecanismos de subsanación de la LEC: en lugar de limitarse a la sentencia y a conceder la sumaria audiencia suplementaria prevista como modelo en la Ley de Enjuiciamiento Civil, por lo demás, y pese a la dicción del artículo 182, aps. 5.º y 6.º, «de difícil adaptación al proceso laboral regido por principios de oralidad, inmediación y concentración».

El principio de oralidad también se ha invocado para reforzar la rigurosidad debida al acta de juicio: «Documento de especial trascendencia en un proceso, como el laboral, en el que impera el principio de oralidad y es el único procedimiento de constancia de las alegaciones (especialmente de la demandada que no tiene otra posibilidad de llevar a los autos la contestación a la demanda) y las pruebas practicadas» [363]. Esta exigencia propia del principio de oralidad queda sin embargo muy atenuada, una vez regulada la preferencia del soporte audiovisual para la documentación del acto de juicio, artículo 89.2-3 LRJS. Solo de manera supletoria, cuando algún impedimento no permita realizar su grabación, se prevé el acta documental, cuyo contenido obligatorio se pormenoriza en el artículo 89.4 LRJS. Cuando el acta deba realizarse necesariamente por escrito, el principio de oralidad también se ha invocado para relativizar la rigurosidad de tales requisitos, siempre que estos cumplan su función esencial y no provoquen indefensión [364].

---

[362] Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 770/1994 de 29 de noviembre de 1994, Rec. 614/1994, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia de 3 de junio de 1992, Rec. 372/1992.

[363] Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1171/1996 de 26 de febrero de 1996.

[364] A este respecto nos licenciamos la cita de la STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 7081/2001 de 20 de diciembre de 2001, Rec. 2392/1999, que afecta a nuestro propósito de manera solo tangencial, pero cuya exposición es singularmente ocurrente y, estimamos, digna de lectura: «Respecto lo primero, en el proceso laboral, regido como es sabido por los principios de oralidad e inmediación, es habitual que las actas se redacten a mano por el secretario u oficial habilitado, sin que la ley procesal laboral proscriba ésta práctica, por más que en ocasiones, a consecuencia de la letra del amanuense, resulta dificultosa su lectura. En el caso que nos ocupa, en efecto, habría que tener conocimientos de paleografía o criptografía, de los que la Sala carece, lo que también se deduce respecto el letrado recurrente, de ahí su argumentación, para saber a ciencia cierta que es lo que dice dicho documento en determinados pasajes, de intrincada lectura. Esto no es un reproche al fedatario, pues hace bastante tiempo que, por desgracia, en los planes de enseñanza elemental no figura la asignatura de caligrafía, circunstancia que evidentemente repercute en la comprensión de lo que se escribe, y por ello, en casos como el presente, sería deseable que el acta se hubiese redactado por procedimientos mecánicos, indefensión que de cualquier forma la Sala abriga serias dudas sobre su existencia ya que, aún con la dificultosa comprensión de lo allí expuesto, se ha podido construir un escrito de recurso de ciento veintisiete páginas, de lo que se

Ya hemos observado que el principio de oralidad se ve exceptuado por multitud de reglas. Estimamos, no obstante, que la función integradora que se atribuye al principio de oralidad impone esta sobre todos aquellos trámites y actos no incluidos en dichas excepciones. Esa es, a nuestro modo de ver, la principal virtualidad de dicho principio. A partir de esta inteligencia, se ha admitido por ejemplo la emisión de un dictamen pericial oral, sin soporte escrito alguno. En la medida en que la LPL no imponía esa solución escrita, el silencio legal debió ser integrado por el principio de oralidad, que aconseja la admisión de ambas formas de práctica [365]. Este último criterio, anterior a la LRJS, resulta más controvertido una vez vigente la actual ley rituaria, la cual, a diferencia de su predecesora, exige al perito la presentación de su informe y su ratificación, artículo 93.1 LRJS. Esta duplicidad de actos, presentación y ratificación del informe, carecería de sentido, a nuestro modo de ver, si pudiera practicarse válidamente la prueba con la defensa oral de la misma.

Finalmente, la oralidad, al igual que el resto de principios jurídicos, cede ante las exigencias derivadas de fuerza mayor. Si estas últimas implicasen la restricción de la movilidad y la interacción personal –como ocurrió durante el confinamiento generalizado del año 2020– cabría admitir la adopción de medidas cautelares por escrito «en atención a la naturaleza de las medidas solicitadas y a la excepcionalidad de la presente realidad social (art. 3 CC.) que hace que el derecho a la salud colectiva, manifestado en la evitación al máximo de los contactos interpersonales que pudieran producirse en una vista oral, deba prevalecer sobre el estricto cumplimiento de la literalidad procesal incluso por encima del principio de oralidad propio del proceso laboral (art. 74 de la LRJS) priorizando en todo caso el de celeridad, y ello por cuanto que consideramos dicho traslado imprescindible para el dictado de una resolución ajustada a derecho» [366]. En tales casos de fuerza mayor no se produce una situación de

concluye que no puede declararse tan drástica medida anulatoria» Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 7081/2001 de 20 de diciembre de 2001, Rec. 2392/1999.

[365] «[T]ampoco supone vicio alguno que el informe se emita oralmente en el acto del juicio, lo cual, al contrario de lo que alega la recurrente, no supone quiebra alguna, sino confirmación del principio de oralidad e inmediación, y que después, si lo estima conveniente, el Juez solicite para mejor proveer que el informe se aporte por escrito, tampoco supone quiebra de ninguno de los mencionados principios ni indefensión para ninguna parte, antes al contrario pues se dio oportunidad a ambos de examinarlo y efectuar las alegaciones que estimaron oportunas; todo ello, además, está permitido expresamente en el artículo 95.1 de la mencionada Ley, donde se autoriza al Juez o Tribunal para oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el acto del juicio o, terminado éste, para mejor proveer, y es claro que el término «oír» no puede ser tomado en sentido literal, sino que puede también comprender el aportar un informe por escrito, ello, además de la amplia facultad que concede también el artículo 88.1 de la propia Ley en las diligencias para mejor proveer» Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, Sentencia 528/1995 de 12 de septiembre de 1995, Rec. 443/1995.

[366] Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Auto 23/2020 de 15 de abril de 2020, Rec. 103/2020.

anomía que exonere a los órganos judiciales de cualquier sujeción al procedimiento, sino una prevalencia del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva que exige, ante situaciones que inopinablemente impiden el curso ordinario del procedimiento, adoptar soluciones que den respuesta a las pretensiones esgrimidas por los ciudadanos.

3. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

En su esencia, el principio de concentración supone que los trámites procesales no pueden separarse por plazos interruptivos, sino que se sucederán los unos a los otros en el seno de un acto complejo sin solución de continuidad [367]. De esta suerte, se habla indistintamente del principio de concentración y del principio de unidad de acto [368].

Esta unidad de acto se observa en el procedimiento laboral en el acto de juicio oral, momento preeminente del litigio en el que se desarrollan sucesivas actuaciones que en el enjuiciamiento civil aparecen diseminadas o separadas. Según ha comentado la doctrina judicial, la principal implicación del principio de concentración «es que el acto del juicio se erige como el trámite fundamental del proceso en la instancia por ser donde, normalmente y a salvo las diligencias para mejor proveer, se reúne la integridad del material litisconsorcio sobre el que el órgano judicial ha de construir su fallo, así en cuanto a las alegaciones definitivas de las partes como en lo que concierne a los medios de prueba, y donde, por tanto, han de ventilarse y resolverse cuantas cuestiones se susciten acerca de la aportación de dicho material» [369]. Así, en el juicio oral que se desarrolla en el orden social de la jurisdicción tiene lugar la contestación a la demanda, la alegación de las excepciones procesales, incluida la declinatoria; y la reconvención, artículos 85.2 y 14.1 LRJS. También en esta vista se efectuará la proposición, admisión y práctica de pruebas, sin separación de estas tres operaciones, como ocurre en el procedimiento civil ordinario a través de la vista previa del artículo 87.1 LEC. La concentración impone además que

---

[367] Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit*.. Alonso Olea, M., Miñambres Puig, C. y Alonso García, R. M.ª, *Derecho Procesal del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, 11.ª edición, p. 116. Defendiendo una opinión similar, Lorca Navarrete, A. M.ª; Ruiz Jiménez, R. y Álvarez Sacristán, I., *Comentarios a la ley de procedimiento laboral…, op. cit*., p. 379; Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 325.

[368] Alfonso Mellado, C. L. y García Ortega, J., «El orden social de la Jurisdicción…», *op. cit*., p. 812.

[369] Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears, Sala de lo Social, Sentencia 198/1996, de 14 de mayo de 1996.

todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales se discutan en el acto de juicio y se resuelvan en la sentencia, sin dar lugar a procedimientos independientes. Esto es algo sustancialmente distinto a lo que ocurre, por ejemplo, en el juicio de mayor cuantía regulado en la LECiv, en el que, aparte de las excepciones dilatorias, las cuestiones incidentales y las prejudiciales sí que pueden paralizar su tramitación.

La STS, Sala Cuarta, de 24 de abril de 1995, RCUD 3156/1994, alude a la forma en la que los principios informadores del art 74 de la LRJS –a la sazón, LPL– se manifiestan en el diseño unitario del juicio laboral:

> «El proceso laboral, como versión matizada del juicio verbal regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil, se apoya en los pilares básicos de los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad como proclama el artículo 74 de la Ley de Procedimiento Laboral y, la aplicación de estos presupuestos es exigencia inexcusable para que el proceso cumpla su función, sin que puedan dejar de observarse por los Jueces y Tribunales. Estos principios están enlazados entre sí, pues no se concibe la inmediación sin la oralidad y la concentración y, como consecuencia de esto, no se puede romper la unidad del acto del juicio oral sin que se resientan los principios inspiradores del proceso.
>
> El principio de unidad de acto que inspira la comparecencia impone que ésta no se divida en compartimentos estancos, pero eso no es incompatible con la sucesión de diversas fases en el juicio que comprenden las alegaciones, la prueba y las conclusiones, y tampoco impide que se pueda paralizar la dinámica del juicio por el tiempo imprescindible para que, por ejemplo, las partes puedan examinar la prueba documental de la contraria (artículo 94.1 LPL), o la interrupción del acto por el tiempo estrictamente necesario para satisfacer necesidades primarias. Sin embargo no es posible dividir el juicio en diversas sesiones celebradas separadamente pues la regulación legal previene la actuación judicial en una sola convocatoria (artículo 82.2 LPL), como también se desprende de los artículos 85, 86 y 87 del mismo texto, ya que el artículo 86.2 impone la continuación del juicio hasta el final en caso de denuncia de falsedad documental, el 87.1 sólo permite la suspensión para la práctica de pruebas fuera de la sede del Tribunal por el tiempo imprescindible y, de otro lado, no se autoriza la suspensión del acto, prevista en el artículo 322 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, para continuarlo el día o días siguientes, cuando la vista no hubiera finalizado una vez terminadas las horas de audiencia, pues la ruptura de la unidad de acto hace que se resienta el presupuesto fundamental en que se sustenta el proceso laboral».

Las razones de esta aglutinación trámites en el acto de juicio son múltiples y coherentes con los fines que justifican la autonomía o especialidad del procedimiento laboral [370]. a) De entrada, la acumulación de trámites en el acto

[370] Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 324.

de juicio, presidido por el principio de inmediación, descarga de solemnidad al procedimiento, «permite simplificar al máximo las actuaciones procesales» [371]. Un procedimiento sencillo es óptimo para el enjuiciamiento laboral porque, como dijimos, propicia la intervención autónoma de las partes o abarata los honorarios que estas deben satisfacer –*v. gr.* reduciendo el número de actos en los que comparecen sus representantes técnicos–. b) También la concentración contribuye a la celeridad del procedimiento, al suprimir los plazos entre sucesivos actos y los tiempos propios de tramitación de cada uno de ellos: «la concentración resulta básica en el proceso laboral, y que, por ir unida a la oralidad, trae como consecuencia la celeridad» [372].

A este respecto, existe sin embargo un debate vivo sobre la conveniencia de articular trámites previos al juicio que permitan depurar o subsanar los defectos procesales sin necesidad de esperar a que estos se pongan de manifiesto durante la vista. Se dice que la omisión de este trámite solo resultaba virtuosa y proclive al principio de celeridad en un estado ideal de cosas, como el figurado por el legislador, en el que la celebración de la vista oral tendría lugar a los pocos días desde la interposición de la demanda [373]. En tal estado de cosas, ciertamente, la introducción de unos trámites de contestación a la demanda o de vista previa implicaría una demora innecesaria. En una situación de congestión jurisdiccional, como la que nos es coetánea, se alega que la respuesta escrita a la demanda permitiría una subsanación temprana de los defectos procesales, evitando así algunas suspensiones. A esta cuestión se refería expresamente el profesor García Becedas, cuya cita extensa nos licenciamos:

> «cuestión es, por consiguiente, si resulta en verdad funcional y racional tanta concentración procedimiental, cuando la experiencia se empeña en ensenar que, con preocupante habitualidad, ha de suspenderse la vista oral para subsanar defectos de la demanda, de imposible apreciación por el juez aun cuando ponga toda su diligencia, y casi siempre referidos a la correcta constitución de la relación jurídico-procesal (litisconsorcios pasivos necesarios) o la tutela del derecho a la defensa del demandado (situaciones de indefensión). Lo primero conduce, para evitarlo, a que el actor demande, con título o sin causa, a cuantos mantengan alguna clase de relación jurídico-material con las pretensiones deducidas, pues siempre será mejor desistir en el juicio de los indebidamente llamados al mismo que arriesgarse a una sentencia meramente procesal que acepte excepciones de

[371] Valle Muñoz, F. A,, «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit*..

[372] *Ibid.*

[373] En un dechado de optimismo, el legislador impone que en el procedimiento ordinario debe mediar un mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración de los actos de conciliación y juicio, artículo 82.1 LRJS. También que no podrá celebrarse el acto de conciliación ante el LAJ antes de transcurridos 10 días desde la interposición de la demanda.

> falta de litisconsorcio; ello, obviamente, con las consiguientes molestias y costes para los afectados y, también, para la oficina judicial. Mientras que lo segundo, a poca complejidad que revista el asunto, exige a prolijas demandas donde hay que incluir toda clase de cálculos y detalles que bien podrían evitarse si la demanda fuera susceptible de contestación escrita y de aceptación o denegación, en la misma, de los hechos realmente controvertidos. Circunstancia esta que, a su vez, suele provocar la práctica de una prueba documental desmesurada, en gran medida duplicada por las partes y que, además, ha de examinarse y reconocerse en el transcurso del propio juicio oral, puesto que su práctica anticipada (artículos 76 y siguientes de la LPL) se contempla más que restrictivamente por la Ley» [374].

Esta orientación hacia la incorporación de trámites depurativos previos en el procedimiento social es, parcialmente, la que siguen las últimas reformas procesales. A ella nos referiremos críticamente al final de este estudio –cap. 6–.

Dejando apartada esa cuestión por el momento, cabe aludir, también de forma reflexiva, a la dinámica forense que se deriva de la aplicación de estos principios del orden social de la jurisdicción. En efecto, como ya dijimos, la realización del principio de celeridad y, como derivada de este, del principio de concentración, exige a los profesionales o partes actuantes una capacitación técnica muy diferente a la exigida en aquellos órdenes jurisdiccionales en los que se impone la forma escrita y en los que existe una fase o audiencia previa dirigida a fijar los términos de la controversia. Especialmente, el desconocimiento de los alegatos en los que la parte contraria fundamentará su posición exige una alta capacidad de previsión e improvisación. Del mismo modo, este singular diseño del proceso condicionará la estrategia de defensa seguida por cada una de las partes, tratando lograr cierta sorpresa sobre el oponente que merme su capacidad de convicción. Nada habría que objetar a estas exigencias procesales si no fuese porque afectan negativa y singularmente a una de las partes, la demandante, que en este orden jurisdiccional es, además, de ordinario, la parte débil de la relación litigiosa: el trabajador. Y es que es el actor el único obligado a fijar de forma escrita y anticipada los fundamentos de su pretensión: lo cual hace en la demanda y, eventualmente, en la previa papeleta de conciliación. Aunque solo queda obligado a la fijación de los fundamentos fácticos de su acción, artículo 85 LRJS, no tiene ocasión en el acto de juicio, según el tenor literal de la ley, para invocar los fundamentos jurídicos que respalden su reclamación, ya que su actuación se ciñe a la ratificación de la demanda. Esa anticipación de los fundamentos fácticos –que es requerida, por lo

[374] García Becedas, G., «Principios informadores del proceso social», en *El proceso laboral. Estudios en homenaje al profesor Luís Enrique de la Villa Gil*, Madrid, Lex Nova, 2001, pp. 205-210, p. 210.

demás, por la lógica de cualquier proceso judicial– sí le impone una revelación muy superior a la que se le requiere al demandado, a quien –con la salvedad de algunas materias especiales, como los despidos o las sanciones– no se le exige la anticipación de los hechos extintivos o impeditivos de su responsabilidad. El demandante o su representación técnica quedan empujados así, para acrecentar sus posibilidades de éxito, a prever todos los hechos oponibles por la contraparte, desde una posible satisfacción de la deuda a la prescripción de la acción [375]. Esta exigencia de previsión puede llegar a ser diabólica si reparamos en que, en algunos casos, los hechos cuya veracidad se discute no siempre se ajustarán a la realidad subyacente en el litigio. Es decir, el demandante quedará en la vista oral obligado a refutar algunos hechos imprevistos, por serles desconocidos o por ser, total o parcialmente, inexistentes. Esta dificultad añadida que asume el demandante es la que nos mueve a afirmar que la concentración y celeridad del proceso social, buscando la rápida satisfacción de los intereses de los trabajadores, acaba en multitud de ocasiones perjudicando sus posibilidades de defensa. En este punto sí observamos cómo la realización de unos fines del enjuiciamiento laboral, la sencillez y la rapidez procedimental, se oponen a su vocación tuitiva hacia el operario. Comoquiera que fuese, esta incertidumbre en la que se mueve la parte obrera en el litigio queda atenuada por las obligaciones documentales que el Derecho sustantivo impone sobre el empresario, *v. gr.* en materia salarios, de registro horario o de modificación sustancial del contrato, y la coherencia que impone la ley procesal entre las alegaciones efectuadas por la empresa y el contenido plasmado en aquellos documentos. También queda atenuada por el principio de inmediación, al cual, una vez más, coincidiendo con cierto sector doctrinal, le atribuimos una vocación tuitiva o compensatoria –*vid. supra*, 4.1–.

Por todo esto que decimos, se ha advertido que el sacrificio de algunos trámites previos del proceso civil, como la contestación a la demanda o la audiencia previa, conllevan el «el riesgo de no conseguir un debate completo y detenido del asunto y una aportación exhaustiva de todos los elementos necesarios y convenientes» [376]. Esta es una percepción crítica con respecto al principio de concentración –que afecta, en realidad a la esencia plena del proceso social– que ha sido expresada por parte de la doctrina científica y

[375] Sobre este caso concreto, la jurisprudencia ha resuelto de manera expresa que resulta admisible que el demandado alegue en el juicio oral la prescripción de la acción aun cuando no se hubiera planteado en la conciliación previa: STS, Sala de lo Social, núm. 362/2024, de 23 de febrero, RCUD, 687/2022.

[376] Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit.*.

judicial, desde la que se ha denunciado el escaso margen de análisis que concede a las partes [377].

3.1 **Proyección en la LRJS**

Más allá de su formulación como enunciado programático en el artículo 74 LRJS, el principio de concentración se manifiesta en la LRJS en un amplio conjunto de disposiciones que, en suma, buscan que el debate del litigio se sustancie en un único acto, con las actuaciones interpuestas que sean estrictamente imprescindibles. Esa idea se plasma con mayor claridad en las reglas que articulan el acto de juicio: la contestación del demandado y, en su caso, la reconvención, se articulan en la misma vista, de forma oral, con uso de la palabra «cuantas veces» lo estime necesario el titular del órgano judicial, artículo 85. Esa regulación del acto de juicio –originalmente en los artículos 76, 78 y 79 de la LPL–, es la que llevó a la jurisprudencia a apreciar el principio de unidad de acto o concentración que inspira el procedimiento laboral, aun cuando todavía no existía una declaración explícita de principios [378]. Es, por lo demás, en este mismo acto de juicio donde la prueba se propone, admite y practica: «En virtud del principio [de concentración] las pruebas se han de practicar en el juicio oral en unidad de acto, de ahí la exigencia legal de que los actos de proposición y práctica de prueba se desarrollan dentro del acto del juicio oral (artículo 87.1 LRJS)» [379]. También es en la vista donde se formulan y se resuelven oralmente los recursos contra su admisión o inadmisión.

---

[377] «Respecto a la indefensión producida «por ser imposible su examen y análisis en el corto tiempo del acto del juicio», debe la Sala precisar que, en efecto, en ocasiones, la praxis laboral enseña que así ocurre (aunque no precisamente en este caso, como luego se verá) pues la documentación presentada en el juicio puede ser copiosa y necesitada de asistencia técnica (económico-contable, generalmente, como en este caso), pero tal indefensión material sería, en su caso, imputable al propio sistema procesal que diseña la Ley adjetiva (arts. 85 ss, en especial el 87 LPL), que acaso lleva al exceso los principios de concentración y celeridad del artículo 74 LPL, pero tal indefensión afecta igual (en abstracto) a ambas partes procesales, pues igual tratamiento dispensa la Ley a las dos partes al autorizarles a aportar sólo en el momento del juicio todos los documentos (aunque a veces perjudica más a la parte actora –generalmente el trabajador– que se enfrenta en el juicio no sólo a la sorpresa de la prueba, sino a la de las excepciones de forma y de fondo que oponga la parte demandada); en todo caso, pues, la situación que describe la trabajadora recurrente es la simple consecuencia de lo que dispone la Ley (especialmente el artículo 87 LPL citado)» Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, Sentencia 271/2014 de 7 de mayo de 2014, Rec. 33/2013.

[378] Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 24 noviembre 1983 RJ\1983\5627. Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 17 de diciembre de 1979 RJ\1979\4491.

[379] Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 2369/2019 de 26 noviembre de 2019, Rec. 1856/2019.

La forma en la que se práctica la prueba también manifiesta preclaramente la tendencia a la concentración a la que aspira este modelo de enjuiciamiento. Así se ve en el interrogatorio de parte y la testifical, a través de preguntas verbales, sin pliegos escritos, artículos 91 y 92. La inadmisión de la tacha de testigos también se ha presentado como una manifestación de los principios de concentración y celeridad [380].

Otra expresión del principio de concentración lo encontramos en la tradicional unidad de señalamiento que debía darse entre el acto de conciliación judicial y el de juicio oral. Se observaba aquí la orientación simplificadora de este principio, al evitar la duplicidad de comparecencias en un mismo procedimiento. Este régimen ha sido alterado con la nueva redacción dada al artículo 82 LRJS por el artículo 24.5 de la Ley Orgánica 1/2025. Desde entonces, el LAJ tiene la posibilidad de convocar a las partes para una conciliación anticipada que «se celebrará a partir de los diez días desde la admisión de la demanda, y en todo caso con una antelación mínima de treinta días a la celebración del acto del juicio». Esta nueva previsión debe ponerse en relación con el nuevo diseño de la planta judicial que suprime los órganos unipersonales y crea los tribunales de instancia. Aunque esta remodelación orgánica está aún en desarrollo, la colectivización de las labores del LAJ, que deja de prestar servicios para un único órgano unipersonal, obligará con mucha seguridad a estos a recurrir a la anticipación del acto de la conciliación. Esta reforma es otra de las concreciones de la tendencia legislativa que promueve la eficiencia de los recursos humanos y materiales de la administración, y a ella también nos referiremos más abajo de manera crítica –cap. 6–.

Todavía dentro del ámbito del juicio oral, se ha sostenido que el deber de congruencia que recae sobre las partes es manifestación del principio de concentración. En este sistema de enjuiciamiento, que repele las suspensiones, cualquier alteración sustancial introducida en el plenario debe ser rechazada: «el cambio sustancial y la indefensión subsiguiente que prescribe el invocado artículo 85, es el que tiene lugar en el acto de juicio, introduciendo sorpresivamente para la parte demandada nuevos hechos con la imposibilidad por parte de ésta, de cumplir la carga de aportar a dicho acto los medios de prueba que estime adecuados en contradicción con los hechos fundamentadores de la pretensión actora, a tenor del principio de concentración, *ex* artículo 82 de la Ley de Procedimiento Laboral» [381].

---

[380] Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 23 marzo 1988, RJ\1988\2362.

[381] Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 4469/1995 de 21 de julio de 1995.

Otra manifestación del principio de concentración, fuera ya del ámbito probatorio, se ha encontrado en el amplio margen para la resolución prejudicial de las cuestiones vinculadas al litigio, pero ajenas al ámbito de competencias del órgano jurisdiccional [382]. Al respecto se ha dicho que «el proceso laboral se aviene mal con la llamada prejudicialidad penal, que ello es debido a las notas características de dicho enjuiciamiento laboral en el que la celeridad, consecuencia del principio de oralidad, es una de sus notas predominantes» [383].

También se ha destacado la flexibilidad con la que se regula en el enjuiciamiento laboral la acumulación de acciones, artículos 28 a 41 LRJS, «con la clara finalidad (muy potenciada por el reciente RDL 6/2023) de aplicar el principio de concentración que rige el proceso laboral y lograr así una conveniente economía procesal (art. 74.1 LRJS)» [384]. Tendencia a la acumulación que se observa también en el régimen de los recursos, donde encontramos la posibilidad de resolver en un mismo fallo los motivos de oposición subsidiarios esgrimidos por la parte recurrida en suplicación o casación, artículos 197.1 y 211.1 LRJS, respectivamente. En palabras del TS:

> «Se trata de una más de las manifestaciones del principio estructural de eventualidad del proceso laboral que es correlativo al principio de concentración igualmente característico del proceso social, que obliga a las partes a concentrar la formulación de sus pretensiones de condena o de absolución y debe llevar también a permitir que esa alegación concentrada pueda hacerse también con carácter eventual o subsidiario, de modo que sean resueltas de forma también concentrada en la sentencia todas las cuestiones que condicionan la resolución definitiva del asunto, y así evitar que sean necesarias sucesivas instancias o procesos ulteriores, obteniendo, en instancia o en recurso según sea el caso, una respuesta judicial única, pronta, cierta y eficaz» [385].

De esta forma, vemos cómo el principio de concentración está estrechamente emparentado con el principio de economía procesal, que en el orden social adquiere una dimensión reforzada y autónoma: si en el resto de los órdenes jurisdiccionales el principio de economía procesal tiene como fin evitar un despliegue innecesario de la actividad judicial, en el orden social, además,

---

[382] Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit.*.

[383] Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, Sentencia 429/1996 de 27 de septiembre de 1996

[384] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 588/2024 de 26 de abril de 2024, Rec. 3221/2021.

[385] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia de 20 de abril de 2015, Rec. 354/2014. En el mismo sentido, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 22 de julio de 2015, Rec. 130/2014. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 684/2022 de 20 de julio de 2022, Rec. 111/2022.

se dirige a la pretendida simplificación y celeridad del procedimiento. A todo ello se suma un régimen restrictivo de suspensiones y aplazamientos, artículo 83 –en comparación con el procedimiento civil, que admite más causas de suspensión, artículo 188 LEC–.

Conviene recordar, al final de este punto, que el principio de concentración se encuentra matizado o atemperado en la LRJS por multitud de reglas que estipulan que la realización de algunos trámites tenga lugar fuera del plenario [386]. Así, encontramos: a) Los actos preparatorios, artículos 76 y 77 LRJS, que se tramitan antes del proceso o en su umbral y, por lo común, por escrito (identificación del empresario real, exhibición de documentos, etc.) [387]. b) Igualmente, la anticipación de la prueba, artículo 78 LRJS, con el fin de evitar la pérdida o degradación del medio probatorio. c) Las medidas cautelares, artículo 79 LRJS, por las razones evidentes de premura que justifican su tramitación anticipada. d) Las alegaciones escritas posteriores al juicio, artículo 87.3 LRJS, cuando la complejidad técnica o jurídica lo aconseje. e) Las conclusiones complementarias, artículo 87.6 LRJS. f) Las diligencias finales, artículo 88 LRJS, destinadas a completar la actividad probatoria. g) Ciertas pericias o informes de órganos públicos (*v. gr.*, Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social) pueden incorporarse por escrito y, en casos legalmente previstos, sin necesidad de ratificación en sala [388]. h) Más recientemente, la reforma operada por la LO 1/2025 ha impuesto sobre las partes el deber «el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, con diez días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial de que intenten valerse», artículo 82.5 LRJS. Aunque tenemos dudas de que este nuevo régimen implique la exhibición previa de tales documentos –ya expresamos estas dudas, cuando vimos la función informadora del principio de inmediación, IV.1.2.–, sí que impone, al menos, un trámite procesal adicional que deben asumir las partes en un momento distinto al acto de juicio: el de trasladar al órgano judicial los medios de prueba periciales y documentales de los que pretenden asistirse en el plenario. Solo por tal razón compromete el principio de inmediación y la función simplificadora que el mismo está llamado a realizar. Esta cuestión

[386] La claridad de muchas de estas reglas al conferir potestades discrecionales al juez impide apelar al concentración para oponerse a su práctica. Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 1161/2006 de 13 de diciembre de 2006, Rec. 1041/2006.

[387] Su finalidad indagatoria y su ubicación extramuros del juicio, hacen que el juez que resuelve el fondo del asunto no siempre perciba personalmente esas actuaciones, que se incorporan luego al proceso por testimonio o documento, debilitando la inmediación estricta.

[388] Aunque se trata de una quiebra del principio de inmediación, prevalece la claridad de la regla. Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 30 de noviembre de 2006, Rec. 2026/2006

será tratada críticamente en el último apartado de este estudio –cap. 6–. Por el momento, baste apuntar que todas estas excepciones al principio de concentración están llamadas a cumplir otras finalidades que el legislador ha estimado preferentes: Algunas pretenden garantizar la efectividad de la tutela judicial. Así ocurre con todos los actos previos al juicio que pueden instar las partes, como las medidas cautelares, los actos preparatorios o las diligencias para el aseguramiento de la prueba. En otras ocasiones, responden al intento de averiguación de la verdad material, como las diligencias de mejor proveer [389]. En uno y otro caso, la existencia de una regla que habilita la fragmentación del procedimiento impide invocar, por la prioridad aplicativa del artículo 1.4 CC, el principio jurídico de inmediación [390]. Comoquiera que sea, al igual que ocurría con el resto de principios del artículo 74 LRJS, la multitud de reglas que restringen el principio de concentración no acaba por anular su vigencia: «nótese que se trata de supuestos todos ellos excepcionales que no eliminan la vigencia del principio general» [391].

3.2 **Función uniformadora**

La doctrina científica ha formulado algunas lecturas rigurosas del principio de concentración, sosteniendo que «será nulo el juicio que se celebre en dos o más sesiones si no se ha suspendido a petición de una de las partes para la prueba que requiera el traslado a otro lugar» [392]. En el uso forense, sin embargo, ocasionalmente, se admite la segregación del acto de vista en aquellos pleitos complejos, o en aquellos que se prolongan más allá de las horas ordinarias de audiencia. A tal efecto, se invoca la aplicación supletoria de lo dis-

[389] «Los principios de celeridad y concentración procesal del orden jurisdiccional laboral, contenidos en el artículo 74.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, deben ponerse en relación con la posibilidad establecida en su artículo 88, del mismo Texto legal, en el que se prevé que, una vez terminado el juicio y dentro del plazo para dictar sentencia, el Juez podrá acordar la prueba de cuantas pruebas estime necesarias, para mejor proveer, con intervención de las partes». Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 1161/2006 de 13 de diciembre de 2006, Rec. 1041/2006.

[390] «No equivale a indefensión, entendida como privación del legítimo empleo de elementos probatorios susceptibles de contribuir eficazmente al éxito de la pretensión ejercitada, «la eventual ruptura del principio de concentración, debida a la práctica de la prueba de confesión con posterioridad al acto de juicio, lo cual está expresamente contemplado entre las diligencias que para mejor proveer autoriza el artículo 87 de la LPL» Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 31 de mayo de 1988. RJ\1988\4679.

[391] Goerlich Peset, J. M.ª; Nores Torres, L. E., y Esteve Segarra, M.ª A., *Curso de Derecho Procesal Laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 106.

[392] Lorca Navarrete, A. M.ª; Ruiz Jiménez, R. y Álvarez Sacristán, I., *Comentarios a la ley de procedimiento laboral…, op. cit*., p. 379; Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 325.

puesto en los artículos 184 y 193 LEC. El primero de ellos, dispone que el acto de juicio tendrá lugar «en una o más sesiones y, en caso necesario, continuar el día o días siguientes». El siguiente, por su parte, enumera un listado de causas de interrupción de la vista [393]. Particularmente, en recta lógica jurídica, entendemos que la aplicación supletoria de esas disposiciones al procedimiento laboral no es admisible, no al menos en íntegro, por ser contrarias al principio de concentración y contravenir, entonces, lo dispuesto en la disposición final cuarta de la LRJS –aunque advertimos que tal criterio no ha sido así acogido siempre por la doctrina judicial– [394]. Esto no empecé para que, en determinadas ocasiones, excepcionales, la escisión de la vista pueda resultar imperiosa –por una demora excesiva– en cuyo caso podrían invocarse los principios superiores inherentes al derecho de defensa [395]. Aunque habría que analizar cuidadosamente cada caso concreto, cuando las circunstancias de este impidan la tramitación con plenas garantías, debería prevalecer el derecho a la tutela judicial efectiva, de rango superior al principio de concentración. El Alto Tribunal, empero, en el único pronunciamiento que hemos encontrado al respecto, ha rechazado la suspensión del acto de juicio ya iniciado por la llegada a término del horario previsto para las audiencias. Según resolvió:

> «el principio de unidad de acto que inspira la comparecencia impone que ésta no se divida en compartimentos estancos, pero eso no es incompatible con la sucesión de diversas fases en el juicio que comprenden las alegaciones, la prueba

[393] Esto ocurre con la necesidad de practicar diligencias de prueba fuera de la sede del Tribunal, siempre que esta se imprescindible.

[394] «Ciertamente, el artículo 193.1.3.ª Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante, LEC) contempla entre las causas que pueden determinar la interrupción de una vista la incomparecencia de los testigos o peritos citados judicialmente, pero ello se condiciona a que el Tribunal considere « imprescindible» su declaración o el informe de los mismos. Y esos términos son enteramente lógicos, especialmente en un proceso como el laboral, pues casan perfectamente con los principios de concentración y celeridad que lo inspiran» Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1139/2023 de 18 de abril de 2023, Rec. 79/2023.

[395] Juzgado de lo Social N°. 34 de Madrid, Sentencia 162/2007 de 14 de junio de 2007, Rec. 247/2007: «La doctrina tradicional ha venido entendiendo implícita en el principio de «concentración» la exigencia de que el juicio se celebre en unidad de acto, es decir en una sola comparecencia y sin discontinuidad. Entiende el Juzgador, y las partes han participado de esta concepción, que se trata de un *desideratum* al que ordinariamente es posible dar cumplimiento, desarrollando los Juzgados y Tribunales de este orden jurisdiccional las precisas diligencias para que así sea. Pero respecto de la litis que nos ocupa ha de concluirse que estamos ante una excepción. La extraordinaria duración de la vista, ha obligado a su desarrollo en dos sesiones, a pesar de que en ambas audiencias, éste era el único procedimiento señalado. Ni siquiera en el caso de que en la primera de las sesiones no se hubiera producido la indisposición del Sr. Secretario judicial, hubiera sido posible concluir en el día la vista. Entiende el Juzgador que ante la imposibilidad de compatibilizar el principio de concentración, como se ha entendido tradicionalmente, afecto al principio de seguridad jurídica, y el desarrollo del juicio en condiciones que permitan el pleno ejercicio por las partes de su derecho a la defensa, ha de atemperarse el primero, dando prioridad al segundo. Al menos, entiende el Juzgador que es la solución menos cruenta».

> y las conclusiones, y tampoco impide que se pueda paralizar la dinámica del juicio por el tiempo imprescindible para que, por ejemplo, las partes puedan examinar la prueba documental de la contraria (art. 94.1 LPL), o la interrupción del acto por el tiempo estrictamente necesario para satisfacer necesidades primarias […] «Sin embargo no es posible dividir el juicio en diversas sesiones celebradas separadamente pues la regulación legal previene la actuación judicial en una sola convocatoria (art. 82.2 LPL), como también se desprende de los artículos 85, 86 y 87 del mismo texto, ya que el artículo 86.2 impone la continuación del juicio hasta el final en caso de denuncia de falsedad documental, el 87.1 sólo permite la suspensión para la práctica de pruebas fuera de la sede del Tribunal por el tiempo imprescindible y, de otro lado, no se autoriza la suspensión del acto, prevista en el artículo 322 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, para continuarlo el día o días siguientes, cuando la vista no hubiera finalizado una vez terminada las horas de audiencia, pues la ruptura de la unidad de acto hace que se resiente el presupuesto fundamental en que se sustenta el proceso laboral» [396].

Comoquiera que sea, lo más problemático de esta cuestión es la imposible reversión jurídica que tiene la decisión judicial de instancia que suspende o fracciona el acto de la vista. Y es que, aunque tal decisión conculque el principio de concentración, no es fácil identificar la solución más justa a esta transgresión. La doctrina judicial ha descartado hacerlo a través del expediente de nulidad de actuaciones, pues no aprecian que con tal suspensión se haya producido una verdadera «indefensión». Y es que, para la estimación de aquel incidente no basta cualquier infracción del ordenamiento procesal, sino que esta debe ser esencial y generar una verdadera merma del derecho de defensa, es decir, un gravamen o perjuicio que impida alegar y demostrar cuanto a Derecho convenga. De todos modos, la hipotética estimación del expediente de nulidad de actuaciones en tales casos supondría un logro paradójico, pues solo conseguiría dilatar y fraccionar aún más el procedimiento. Como ha dicho el TS al respecto del incidente de nulidad de actuaciones –*vid. infra* 5.4–, este debería aplicarse con criterio restrictivo evitando inútiles dilaciones, que serían negativas para los principios de celeridad y eficacia, por lo que solo debe accederse a la misma en supuestos excepcionales [397].

En estrecha conexión con lo anterior, se ha invocado el principio de concentración para rechazar que la parte tardíamente personada en el juicio pueda participar en este una vez que ya ha sido iniciado, pero tal postura no ha encon-

---

[396] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 24 de abril de 1995, Rec. 3156/1994.

[397] En este sentido, se recuerda en la STS, Sala Cuarta, de 11 de diciembre de 2003 RCUD 63/2003 que «la nulidad es un remedio último y de carácter excepcional que opera, únicamente, cuando el Tribunal que conoce el recurso no puede decidir correctamente la controversia planteada».

trado favorable acogida [398], estimando que la existencia de tres fases en el juicio oral permite la incorporación al inicio de cualquiera de ellas, siempre que ello no suponga una retroacción del acto. Esa es una solución que, a nuestro modo de ver, no se compadece con el principio de concentración ni con la función interpretativa que a este se le atribuye. Y es que, si bien la LRJS no se ocupa de las consecuencias que tiene la extemporánea comparecencia de las partes al acto de juicio, la laguna jurídica debería colmarse con aquella solución más acorde a los principios informadores del artículo 74, especialmente en este caso el de concentración, que no sugiere una separación estanca de las fases del juicio.

En línea con esto que decimos, el principio de concentración excepcionalmente se sobrepone al principio de celeridad. Al menos así ocurre cuando la nulidad de actuaciones acordada por el TSJ frente a un vicio ocurrido durante la vista se repara con la reiteración integra de la misma, sin posibilidad de conservar cualquiera de sus fases [399]: «y ello dado que el principio de concentración o de unidad de acto consagrado en el procedimiento laboral por los artículos 76, 78 y 79 de su ley reguladora–» [400]. Es el principio de concentración el que obliga, ante el silencio de la LRJS, a retrotraer el procedimiento al inicio de la vista, y no a la concreta fase de la misma donde se ha producido la corrupción procedimental. A este respecto, nada ha dicho la jurisprudencia, s.e.u.o., sobre la necesidad de congruencia entre las alegaciones y pruebas evacuadas en el juicio viciado y su posterior reiteración. En alguna ocasión la doctrina judicial ha admitido variaciones sustanciales sobre la litis en la reiteración del juicio, por ejemplo, la que ocurre con la comparecencia de una parte ausente durante el primer señalamiento [401]. En ausencia de cualquier pronunciamiento al respecto, solo cabe rechazar tal deber de congruencia, si bien es cierto que esa solución atenúa el componente sorpresivo que define la instancia laboral –componente que no es un principio del procedimiento social, sino una consecuencia no pretendida a través del ordinario funcionamiento de sus principios–, al poder revisar las partes sus posiciones a tenor de lo ya practicado en el anterior conato de celebración.

---

[398] Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia 441/2008 de 26 de mayo de 2008, Rec. 418/2008.

[399] Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 24 de noviembre de 1983. RJ\1983\5627.

[400] *Ibid.*

[401] Se había suspendido el juicio a instancia de una de las partes, que alegaba que la voluminosidad de la prueba presentada le generaba indefensión, dándose la circunstancia adicional de que, al segundo señalamiento compareció una de las partes que no asistió al primero. Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia núm. 11/2015 de 20 de enero de 2015, Rec. 771/2014.

Como dijimos, el principio de concentración se halla excepcionado por multitud de reglas. Estas reglas, sin embargo, como excepción al principio general, no pueden tener una interpretación extensiva. Así se ha descartado que el recurso a las diligencias finales pueda aprovecharse para recabar aclaraciones complementarias sobre las alegaciones o pruebas vertidas por las partes en el plenario [402], y ello –aunque todavía no se habían formulado de manera explícita– con base en los «principios de oralidad, inmediación, concentración y bilateralidad de audiencia que rigen el procedimiento laboral». Igual reproche merece la suspensión del juicio acordada por el juzgado de instancia para que, tras la práctica de la prueba, las partes expusieran la totalidad de sus conclusiones por escrito [403]. El TSJ que convalidó esa decisión estimó que «la posibilidad de presentar conclusiones complementarias por escrito, sustrayéndolas del principio de concentración que rige en el proceso social es una posibilidad prevista en el artículo 87.6 de la LRJS». Sin embargo, téngase presente que esta última regla, de aplicación excepcional, está prevista únicamente en relación con aquellos elementos de prueba, documentales o periciales, de extraordinario volumen o complejidad. Cualquier interpretación de ese precepto que habilite una fase integra de conclusiones por escrito debe rechazarse por oponerse de manera radical a todos los principios informadores del orden social: concentración, inmediación, celeridad y oralidad.

También se ha apelado al principio de concentración para extender de oficio el pronunciamiento jurisdiccional a aquellas consecuencias legales inherentes a la acción principal, aunque aquellas no hayan sido expresamente incluidas en el *suplico* de la demanda. Este planteamiento ha aparecido recientemente con ocasión del reconocimiento de oficio de la indemnización por fin de contrato celebrado con una Administración Pública, cuando este ha sido declarado fraudulento por exceso en la temporalidad. Al respecto, sin embargo, la doctrina judicial está dividida. Un primer planteamiento, acoge una postura favorable al reconocimiento de oficio de esa reparación con base en los principios informadores del procedimiento laboral:

> «El artículo 74 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece que *los jueces y tribunales del orden social (...) interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad*, indicando en el número siguiente que dichos principios también *orientarán la interpretación y aplicación de las*

[402] Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 30 de octubre de 1982, RJ\1982\6282.
[403] Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 869/2022 de 28 de julio de 2022, Rec. 1748/2021.

normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley, esto es, en la modalidad por despido, que es la que ahora tratamos. Y la aplicación del principio de concentración conduce a la conclusión de que en la modalidad por despido, declarada judicialmente la procedencia de la extinción del contrato temporal por concurrir válida causa, deben analizarse las consecuencias naturales de dicha extinción, a saber, las indemnizatorias que correspondan pues obligar al trabajador a acudir a un proceso distinto para su determinación, pudiendo hacerse en el de despido al contar con los presupuestos fácticos para ello (no se olvide que los parámetros para su cuantificación, que pivotan sobre el salario y la antigüedad deben haber quedado fijados en la sentencia por despido), supondría una carga temporal y económica para el trabajador contraria a los principios descritos, a los que podríamos añadir el de celeridad, de especial vigor en el proceso laboral» [404].

Una solución distinta se alcanza, sin embargo, cuando –de manera indebida, a nuestro modo de ver– se le otorga preferencia al principio dispositivo o de justicia rogada, que en el orden social sería supletorio o, en todo caso, implícito:

«Por aplicación de los principios de concentración y celeridad a los que hace referencia el artículo 74 LRJS, ya que de no entrar a conocer del asunto, se le obligaría al actor a acudir a un proceso distinto para su determinación. El principio de concentración en el proceso laboral es más exigente que en el proceso civil lo que implica que todas las actuaciones se deban celebrase en el mismo proceso, pues en definitiva este principio es la consecuencia de la oralidad y el elemento temporal de la inmediación, pero no podemos olvidar que viene referido al acto del juicio, y no a las pretensiones que puedan esgrimir las partes, y exige que este se celebre en unidad de acto. Por consiguiente, la concentración nada tiene que ver con la prohibición de resolver cuestiones que no fueron pedidas ni alegadas por las partes en el juicio, que solo corresponden a la congruencia. La celeridad fue concebida para dar una respuesta ágil y rápida a los conflictos que se plantean ante los Juzgados y Tribunales, es decir para evitar en la medida de lo posible dilaciones indebidas. Pero, cuando en realidad se quiere alterar la *causa petendi,* y además esto ocurre en fase de recurso, no estamos ante un problema de concentración o de celeridad, estamos ante una simple cuestión nueva no discutida en juicio, ni propuesta en la instancia que impide a la Sala entrar a conocerla salvo que vulnere el principio de congruencia que cabe recor-

[404] Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 1797/2016 de 16 de noviembre de 2016, Rec. 1564/2016. En idéntico sentido: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 380/2018 de 1 de marzo de 2018, Rec. 2244/2017; Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 28/2017 de 11 de enero de 2017, Rec. 1827/2016, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 923/2018 de 24 de mayo de 2018, Rec. 440/2018, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 492/2017 de 15 de marzo de 2017, Rec. 214/2017, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 1328/2017 de 12 de julio de 2017, Rec. 993/2017.

> dar es la garantía de que la sentencia solo resolverá aquello que las partes sometieron a consideración del Juzgado o Tribunal» [405].

Los motivos de discrepancia con este pronunciamiento –que cuenta con un voto particular extenso [406]– son varios. Centrándonos solo en los que atañen a los principios procesales, no compartimos, en respetuosos términos de análisis académico, que el principio de concentración quede «referido al acto del juicio, y no a las pretensiones que puedan esgrimir las partes». Y ello porque: a) Ninguna precisión en el artículo 74 limita o circunscribe el alcance de los principios procesales, antes al contrario, el tenor de dicho precepto parece extender su influencia informadora a todas las disposiciones que ordenan la instancia en la LRJS –*vid. supra* 3.3–. b) Ya hemos visto cómo la doctrina judicial o científica ha encontrado la presencia de este principio en otras instituciones procesales ajenas al juicio, por ejemplo, de manera muy significativa para este caso concreto, en el flexible criterio de acumulación que contempla la ley rituaria. c) Esa solución queda respaldada además por el principio de irrenunciabilidad de derechos, principio de origen sustantivo que, empero, encuentra en la litigiosidad laboral un ámbito más propenso de actuación. d) Por estas y otras razones, la solución proclive al reconocimiento de oficio de ciertos efectos legales no reclamados por la parte encuentra expreso respaldo en la doctrina del TC, según la cual en el proceso laboral se da un principio de congruencia flexible, en cuya virtud, según el TC, no es incongruente que el juez aplique por derivación las consecuencias legales de una petición, aunque no hayan sido solicitadas expresamente por las partes, si vienen impuestas en normas de derecho necesario; o que se concedan efectos no pedidos por las partes siempre que se adjunten al objeto material del proceso: SSTC 12/84, 97/1987, 91/88 y 14/1985 [407].

---

[405] Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 7696/2016 de 30 de diciembre de 2016, Rec. 3593/2016.

[406] Emitido por el Magistrado D. Carlos Hugo Preciado Domenech; al que se adhieren los Magistrados/as Ilmos/as Sres/as José De Quintana Pellicer, Andreu Enfedaque Marco, Lidia Castell Valldosera, Daniel Bartomeus Plana, Matilde Aragó Gassiot, Francisco Javier Sanz Marcos, Felipe Soler Ferrer, María Pilar Martín Abella y Ascensió Solé Puig.

[407] Esta solución, por lo demás, ya se había sido aplicada por el TS en otras materias, como las de Seguridad Social. Al habilitar en la ejecución de sentencias sobre incapacidad permanente la reclamación del reintegro del capital coste renta depositado por la mutua de accidentes de trabajo vinculado a dicha incapacidad permanente. Según razonó el Alto Tribunal en aquella ocasión, con base en los principios de celeridad y de concentración: «La obligación de reintegro por la Entidad Gestora viene impuesta incondicionadamente por el artículo 91.3 del Real Decreto 1637/1995 de 6 Oct. (y antes por el artículo 83.3 del Real Decreto 1517/1991 de igual redacción), y queda, por tanto, incorporada de modo implícito al fallo de la sentencia. Por consiguiente su cumplimiento debe exigirse a través de la ejecución de la sentencia por el órgano judicial que conoció del asunto en la instancia (art. 235.1 y 2) y en los términos que prescribe el artículo 239 LPL […] Carecería por ello de todo sentido, y atentaría además contra los más elementales

En relación con esto último y como dijimos, también se ha acudido al principio de concentración para resolver los casos dudosos de acumulación de acciones, de modo que ante estos debe prevalecer la admisibilidad de la acumulación. En palabras del TS: «En sus artículos 28 a 41 la LRJS se ocupa *De la acumulación de acciones, procesos y recursos*, con la clara finalidad (muy potenciada por el reciente RDL 6/2023) de aplicar el principio de «concentración» que rige el proceso laboral y lograr así una conveniente «economía procesal» (art. 74.1 LRJS). De este modo se simplifican y agilizan las actuaciones procesales y al tiempo se evita la pluralidad de procedimientos y resoluciones, así como el riesgo de su discordancia puesto que la acumulación comporta «el efecto de discutirse y resolverse conjuntamente todas las cuestiones planteadas». De este modo, vemos claramente la función interpretativa de los principios jurídicos, al decantar la resolución de los casos difíciles en favor de aquella solución más proclive al principio: «en consecuencia, al abordar los problemas sobre eventual acumulación de acciones debe partirse de la regla general, favorable a esa opción procesal. Solo cuando esté claramente impedida deberá considerarse opuesta las normas procesales» [408].

El principio de concentración –de manera, a nuestro juicio, algo discutible, al extenderse sus efectos fuera del procedimiento– se ha invocado también para rechazar la impugnación de jurisdiccional de aquellos actos intermedios o instrumentales conducentes a un resultado o resolución susceptible de ser recurrido: «el principio de concentración impone […] que haya que esperar a que se produzca la resolución final del procedimiento para que puedan plantearse todas las discrepancias que el recurrente tenga sobre el modo en que se ha llegado a esa decisión final. Lo contrario –la impugnación independiente de cada acto instrumental– resulta contrario a las reglas de la economía procesal y de la eficacia, ya que se producen diversas impugnaciones por la misma causa, la del acto instrumental y la de la decisión final, y se llega a resoluciones judiciales sin ninguna utilidad práctica» [409]. Esta doctrina se ha invocado para

principios de celeridad y concentración que deben orientar la interpretación de las normas procesales (art. 74 LPL), remitir a las partes a un procedimiento ordinario y obligarlas a sostener en una nueva contienda a todas luces innecesaria, puesto que están fijados ya todos los elementos de la condena, y con el riesgo añadido de que puedan recaer resoluciones contrapuestas» Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 11 de noviembre de 2003, Rec. 4900/2002; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 16 de abril de 2003, Rec. 1011/2002.

[408] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 290/2024 de 14 de febrero de 2024, Rec. 930/2021.

[409] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 21 Oct.1997, Rec. 423/1996. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 9 de julio de 2003, Rec. 1375/2002; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 25 de septiembre de 2003, Rec. 1445/2002; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 14 de octubre de 2003, Rec. 4787/2002; Tribunal Supremo, Sala Cuarta,

la impugnación de un convenio colectivo, con respecto al cual «el principio de concentración impone que la impugnación deba realizarse frente al convenio colectivo aprobado y no frente a los actos a través de los cuales se ha llegado a la decisión aprobatoria» [410]. También, con más frecuencia, este planteamiento se ha utilizado en materia de Seguridad Social: «La Ley no contempla la impugnación directa de los actos de Seguridad Social de instrucción y de trámite, siendo la reclamación previa el único medio que prevé frente a la *resolución o acuerdo*, esto es, frente al acto que pone fin a la vía administrativa, único contra el que el interesado puede luego demandar ante los tribunales sociales. Dicha limitación se corresponde con los principios de concentración celeridad y economía que inspiran el proceso social (art. 74 de la LPL)» [411]; conforme a los cuales «sería ilógico autorizar la impugnación de los actos de trámite de un expediente, cuando este, una vez finalizado, puede debatirse en su totalidad en el correspondiente proceso laboral» [412]. Un razonamiento similar se ha empleado por el TS para extender los efectos temporales de una medida cautelar frente a una resolución administrativa hasta la decisión del órgano superior que la confirma: «Suspendida la sanción, es claro que también lo está, se acuerde o no, la posterior resolución que la confirma. Elementales principios de celeridad, economía procesal y tutela judicial (en cuanto derecho a un proceso sin dilaciones indebidas) aconsejan actuar del modo en que lo hemos hecho, sin abrir trámites innecesarios, por inocuos para el tema debatido» [413].

El principio de concentración, como dijimos, tiene una extraordinaria incidencia en el diseño del juicio laboral, donde se evacuan todas las excepciones procesales. Por esta razón, la falta de oposición a la competencia territorial cuando se recibe la demanda no supone, como ocurriría en una contienda civil,

---

de lo Social, Sentencia de 29 de septiembre de 2003, Rec. 2921/2002; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 5 de noviembre de 2003, Rec. 2341/2002; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 5 de noviembre de 2003, Rec. 2341/2002; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 19 de enero de 2005, Rec. 58/2004; Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 928/2007 de 26 de abril de 2007, Rec. 340/2007.

[410] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 21 de octubre de 1997, Rec. 423/1996.

[411] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 10 de noviembre de 2003, Rec. 2650/2002.

[412] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 15 de junio de 2004, Rec. 4574/2003, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 29 de septiembre de 2003, Rec. 2921/2002, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 14 de julio de 2003, Rec. 1557/2002, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 5 de noviembre de 2003, Rec. 2341/2002, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 19 de abril de 2004, Rec. 4806/2003, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 12 de enero de 2004, Rec. 3739/2002. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 9 de julio de 2003, Rec. 1375/2002, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 25 de septiembre de 2003, Rec. 1445/2002; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 19 de enero de 2005, Rec. 58/2004; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 15 de julio de 2003, Rec. 2850/2002.

[413] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 18 de diciembre de 2017, Rec. 1/2017.

la sumisión tácita –difícilmente admisible, por lo demás, en pleitos laborales– [414]. En este mismo sentido, también se ve legitimada por el principio de concentración la postura del demandando que alega por primera vez en el acto de juicio la prescripción de la reclamación efectuada en su contra, sin ningún aviso previo de esta excepción en la conciliación administrativa. Aunque el TS no haya apelado a este principio, alcanza una solución bastante acorde a este cuando concluye que «es posible que la empresa alegue la excepción de prescripción en el momento de contestar a la demanda sin necesidad de anunciarla en la conciliación o mediación previa, ya que el legislador no establece ningún tipo de preclusión en estos casos» [415]. Este razonamiento es plenamente coherente con el diseño del juicio laboral, espacio natural para las alegaciones de cuantas excepciones incumban al demandado, sustantivas o formales, a pesar del componente sorpresivo inherente a esta forma de operar:

> «Que abundando en lo razonado ha de partirse, que el rigor procesal de las excepciones –(concebidas como defensas obstativas de la acción en el proceso ordinario)–, no puede tener el mismo tratamiento en el sumario y simplificado proceso laboral, dominado por los principios de oralidad, inmediación y concentración, como se deriva del artículo 71 de la L. Pro. Lab., al exigir que en la demanda solamente se haga concreción específica de los hechos precisándose para los de despido, que se contengan las causas alegadas por la empresa e imponiéndose además, en el artículo 76, al Magistrado de Trabajo, la obligación de resolver la totalidad de las cuestiones planteadas (previas y prejudiciales inclusive), que hayan sido propuestas en las distintas fases del proceso y de ello es consecuencia que el actor, no tuviera otra oportunidad procesal de plantear la excepción que en la demanda, siendo en consecuencia correcta y ajustada a derecho dada la especialidad y singularidad del proceso laboral que sustancialmente se identifica, con el juicio verbal y de cognición de las Leyes Procesales ordinarias» [416].

---

[414] Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, Sentencia 348/2012 de 3 de julio de 2012, Rec. 236/2012, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, Sentencia 603/2005 de 12 de julio de 2005, Rec. 5380/2004. También, *obiter dictum*, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 31 de octubre de 2017, Rec. 1629/2016. Esta prohibición de sumisión, que está presente en el Derecho comparado y transnacional –*vid. Reglamento (UE) N.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil («Bruselas I bis»)*, artículos 25 y 26–, apareció en nuestro ordenamiento interno con el decreto de 6 de febrero de 1939 relativo a la jurisdicción en materia de previsión, que suprimió los Patronatos de Previsión social, las Comisiones Revisoras Paritarias y la Comisión Revisora Paritaria superior, que en su artículo 3. O dispone: «que serán nulos todos los pactos sobre sumisión a determinado Juzgado o Magistratura».

[415] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 362/2024 de 23 de febrero de 2024, Rec. 687/2022.

[416] Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 23 de enero de 1980, RJ\1980\617.

La agrupación de trámites que se produce en la vista impone a la parte una obligación especialmente rigurosa: la de aportar al acto de juicio todos los materiales probatorios que estimen pertinentes, aun desconociendo los alegatos y medios de pruebas invocados por la contraparte. No se produce indefensión cuando el informe pericial forense es entregado a las partes en el acto de juicio [417], por ser esta la forma de operar que imponen los principios de concentración, oralidad, celeridad e inmediación. De este modo, el principio de concentración, y la prioridad aplicativa que le concede la DA 4.ª de la LRJs, ha servido para descartar en el procedimiento laboral la aplicación del artículo 429 LEC, según el cual, cuando el tribunal considere insuficientes las pruebas propuestas por las partes para el esclarecimiento de los hechos controvertidos, debe ponérselo de manifiesto, indicando el hecho o hechos que, a su juicio, pueden verse afectados por la insuficiencia probatoria y, ciñéndose a los elementos probatorios cuya existencia resulte de los autos, señalar la prueba o pruebas cuya práctica considere conveniente. Esta posibilidad de intervención judicial –muy criticada porque puede comprometer la neutralidad del juez– «en el proceso laboral resulta impracticable, porque la concentración de la proposición y la práctica de la prueba en el acto de juicio impide que pueda ampliarse ésta sobre las que ya hubieran preparado las partes para este acto» [418].

Del mismo modo, en cuanto a las potestades de averiguación con las que cuenta el órgano judicial, comoquiera que suponen excepciones al principio de concentración, solo pueden interpretarse de forma restrictiva, lo que impide considerarlas como un derecho accionable a instancia de parte, dada la discrecionalidad que en todos los casos de manera muy clara otorga la LRJS al órgano judicial. Así, por ejemplo, en relación a la posibilidad contenida en el artículo 93.2 LRJS, se ha dicho que «constituye un medio de prueba potestativa para el Juez que se sitúa fuera del derecho a la prueba que integra el artículo 24 CE en interés de las partes». Se trata de «una excepción a la norma general que rige en el proceso laboral de proposición, admisión y práctica de la prueba en la vista oral como consecuencia del principio de concentración en que se inspira, por lo que, dicha actividad probatoria anticipada debe proponerse con la adecuada antelación al acto del juicio» [419]. Asimismo, se ha apelado al principio de concentración, en concurso con el principio de celeridad,

[417] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, Sentencia 287/2024 de 20 de marzo de 2024, Rec. 1087/2023.

[418] Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 2372/2018 de 27 de noviembre de 2018, Rec. 2111/2018. En igual sentido, STSJ Asturias 7 de enero de 2011 o STSJ Cataluña 5 de marzo de 2008.

[419] Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social, Sentencia 90/2016 de 14 de abril de 2016, Rec. 92/2016.

para resaltar el carácter excepcional de las diligencias finales: «debiéndose interpretar la diligencia para mejor proveer en función del principio de celeridad (art. 74.1) y valorando las posibilidades de la parte de aportar tal prueba en el momento del juicio en virtud del principio de concentración» [420]. Por esa razón, este mecanismo, no puede actuar como sustitutivo del previsto en el artículo 90.3 LRJS, que permite a las partes instar ante el juzgado aquellas diligencias de prueba que requieren de su auxilio para su práctica en el acto de la vista [421]. Aunque la aplicación de los principios de celeridad y concentración, así entendidos, refuerza el deber de las partes de acudir al acto de juicio pertrechados de todas las pruebas que estimen convenientes, los mismos deben ser atemperados por el principio de inmediación y la dimensión tuitiva que le habíamos atribuido más arriba. Según esta, el juez tiene la facultad de instar esas averiguaciones complementarias, aunque con ello subsane la falta de diligencia de las partes actuantes. Este otro planteamiento concuerda con la predisposición a la averiguación de la verdad material que también es propia del proceso social, como más abajo detallaremos –5.2–. Vemos entonces como se produce una colisión de principios entre aquellos que llaman a la concentración y rapidez del procedimiento laboral, y aquellos que promueven en este el descubrimiento de la realidad fáctica subyacente. Esta colisión solo puede resolverse, de nuevo, a través del juicio de ponderación, el cual es esencialmente casuístico –1.6–. Particularmente, en la medida en que ese juicio debería estar pautado, entre otros, por el criterio de la proporcionalidad, estimamos que las más de las veces debería prevalecer la búsqueda de la verdad material, aunque ello comprometa el principio de concentración con la realización de actuaciones complementarias al juicio. Y ello porque el sacrificio que supondría la no realización de tales inquisiciones sería muy superior al que se produciría por la demora no sustancial que conllevaría su tramitación.

Comoquiera que fuese, la excepcionalidad y discrecionalidad de cualquier actividad probatoria posterior al acto de juicio, derivadas del principio de concentración, es la que impone también la rigurosa congruencia entre la de-

[420] Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 596/2013 de 25 de enero de 2013, Rec. 3249/2012.

[421] Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sentencia 496/2021 de 24 de marzo de 2021, Rec. 1790/2020: «[E]n atención al principio de concentración, las pruebas se proponen y practican en un solo acto, el acto de juicio y, en tal sentido dispone el artículo 87 «Se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad» estableciéndose la posibilidad de que se admitan pruebas que requieran la traslación del tribunal si se estimara imprescindible. En síntesis, las pruebas que se proponen deben poderse practicar en el acto de la vista. En el supuesto en que la parte prevea que una determinada prueba no puede aportarla (testigo, interrogatorio, documental) y precisa de requerimientos a otras partes o terceros, el artículo 90.3 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social».

manda y las alegaciones fácticas expresadas en el juicio, si bien la doctrina judicial ha admitido las modificaciones sustanciales si se formulan con la debida antelación: «el cambio sustancial y la indefensión subsiguiente que proscribe el invocado artículo 85, es el que tiene lugar en el acto del juicio, introduciendo sorpresivamente para la parte demandada nuevos hechos con la imposibilidad por parte de ésta, de cumplir la carga de aportar a dicho acto, los medios de prueba que estime adecuados en contradicción de los hechos fundamentadores de la pretensión actora, a tenor del principio de concentración, *ex* artículo 82 de la Ley Procesal, pero nada impide la alegación de nuevos hechos con la antelación suficiente al acto del juicio» [422]. Por estas mismas razones, la doctrina judicial ha sido reacia a admitir la compensación de deudas, aun referida a cantidades líquidas vencidas y exigibles, «si se trata de deudas de distinta naturaleza, que no estaba obligado a tomar en consideración al ejercitar su acción, su reclamación por vía de compensación en el acto del juicio, sin previo conocimiento de que en él le iban a ser exigidas, puede ocasionarle indefensión, proscrita en el artículo 24.1 de la Constitución Española». Para respaldar esa solución, que no encuentra un claro acomodo en la ley rituaria, se ha recurrido a los principios de concentración y celeridad que lo informan, según el artículo 74.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, principios que «orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en dicha ley» [423]. Particularmente, opinamos que la solución más acorde al principio de concentración es precisamente la contraria: la que admite la alegación de la compensación de deudas en el acto de juicio, a pesar del efecto sorpresivo que esta pueda tener, como parece sugerir, insistimos, el artículo 85.3 LRJS.

Siguiendo con la incidencia del principio de concentración sobre el régimen de la prueba, la doctrina judicial ha sostenido reiteradamente que la vigencia de dicho principio impide la impugnación y adveración de pruebas, rechazando así la aplicación supletoria del artículo 326.2 de la LECv, «y ello debido al principio de concentración que rige en la jurisdicción social, que excluye la necesidad de dar lugar a pericias de contraste complementarias, ya se refieran a los medios de archivo y reproducción de datos, ya a las documentales. Y hasta tal punto es así, que incluso para la prueba documental (que no es la que ahora nos ocupa), la impugnación solo tiene algún efecto en el caso de la llamada tacha de falsedad del artículo 86.2 de la LRJS, que nunca da lugar a los trámites

[422] Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 20 de diciembre de 1994, Rec. 2471/1994.

[423] Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 1362/2002 de 2 de abril de 2002, Rec. 3357/2001.

del artículo 326.2 de la LECv., sino a la apertura del trámite específico que contempla la ley rituaria laboral, con remisión a la jurisdicción penal para la presentación de querella» [424]. En sentido idéntico, se ha inadmitido el cotejo de una prueba –en este caso transcripciones de conversaciones a través de aplicaciones digitales de mensajería instantánea–, como prevé la ley rituaria común en su artículo 326.2, «y ello debido al principio de concentración que rige en la jurisdicción social, que excluye la necesidad de dar lugar a pericias de contraste complementarias […]. Recuérdese con carácter previo, que la supletoriedad prevista para la LECv. en el proceso social no opera de manera automática y en todo caso, sino en cuanto la correspondiente regulación de la ley civil sea compatible con el sistema y los principios del proceso laboral, como por otra parte ya señaló el TS en su st. de 12 de febrero de 1994 (rec. 698/93)» [425].

Sobre la posible anticipación de la prueba especialmente voluminosa o compleja, en el preámbulo de la LRJS se justificaba como un modo de lograr una mayor certeza y unificación en el orden social, así como mayores garantías para la defensa. Se trata así de «normas específicas sobre procesos complejos para mantener la oralidad sin indefensión en el examen y práctica de la prueba y conclusiones». Cabe entender, por tanto, que no se pretendía con esta medida en los procesos complejos alterar los clásicos principios de orden social, en especial el de concentración, sino que, partiendo de que el principio de defensa está garantizado en el proceso laboral, se trataba de mejorar las garantías para la defensa y, «derivadamente, agilizar la celebración de los juicios con aportación de documentación o pericial voluminosa o compleja facilitando su práctica articulando fórmulas para posibilitar su examen detallado manteniendo el principio de concentración» [426]. De cualquier modo, esta cuestión queda parcialmente superada por la reforma que introduce la LO 1/2025, que modifica el artículo 82.5 LRJS para obligar a las partes al previo intercambio o la aportación anticipada al juzgado de todos aquellos medios de prueba documentales o periciales de los que pretendan servirse en el acto de la vista, con independencia de su voluminosidad o complejidad [427].

---

[424] Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 1.ª, Sentencia 1717/2023 de 1 de diciembre de 2023, Rec. 989/2023.

[425] Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, Sentencia 317/2021 de 18 de mayo de 2021, Rec. 256/2021. En similar sentido, la Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sentencia 156/2021 de 29 de enero de 2021, Rec. 1485/2020; Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sentencia 1757/2010 de 10 de diciembre de 2010, Rec. 1282/2010.

[426] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 2 de diciembre de 2014, Rec. 97/2013.

[427] Sobre la indeterminación de la reforma y la forma de solventarla a través de los principios del artículo 74 LRJS *vid. supra* apartado 4.2.b *in fine*.

Alguna duda cabe mantener, sin embargo, con respecto a la obligación de anticipar tales pruebas documentales en los casos de despidos colectivos. Y es que al respecto existe una regla específica, la del artículo 124.10 LRJS, que no se ha visto modificada por la última reforma. Esta regla obliga a la aportación previa de los documentos justificativos del despido, pero no establece la ley sin embargo ninguna sanción para su incumplimiento. No fija un plazo preclusivo de tal modo que impida la posterior aportación de esa prueba en el acto de juicio. El silencio del legislador debe descartar cualquier consecuencia preclusiva cuando se omita esa aportación, ya que esta es la solución más acorde al principio de concentración. Así lo entendió la STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 2 diciembre de 2014, RCUD. 97/2013 [428], que integró la laguna legal a partir de los principios del orden social de la jurisdicción, con preferencia a la aplicación supletoria de las reglas de la LEC, artículo 269.1, las cuales impiden la aportación de los documentos no entregados junto con la demanda o en la vista previa. Este régimen se opondría al actual artículo 85.2 LRJS, pero entendemos que la duda interpretativa que se sigue de la deficiente técnica legislativa –al actualizar el artículo 85.2 y no el 124.10 LRJS– debería decantarse en favor del criterio del Tribunal Supremo ya mencionado, pues ante la falta de claridad de la norma, el principio de concentración sigue sugiriendo la admisión de esos documentos entregados en el acto de juicio. También abona esta solución, a pesar de la reforma de la ley rituaria laboral, la preferencia del precepto especial, en este caso el artículo 124.10 LRJS, frente al general, artículo 85.2.

Finalmente, en alguna ocasión el TS ha invocado el principio de concentración, junto con el de celeridad, para convalidar la práctica de la prueba que no ha contado con todas las garantías –«las exigencias de celeridad derivadas del principio de concentración explican que el control del medio de prueba no fuera suficientemente eficaz»– [429]. A nuestro modo de ver este es un plantea-

[428] «Sin que, por tanto, el posible incumplimiento del requerimiento judicial de aportación anticipada de prueba documental o pericial voluminosa o compleja pueda, en ninguno de los casos, comportar la preclusión de la aportación de tales pruebas en el acto del juicio conforme a los principios generales del proceso social». Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 2 de diciembre de 2014, Rec. 97/2013.

[429] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 17 de junio de 1996, Rec. 1611/1995. Este pronunciamiento analiza un caso un tanto sugerente: Se declara procedente el despido con base en un informe de detective acompañado de un reportaje fotográfico que supuestamente acreditaba que realizaba actividades incompatibles con su baja; sin embargo, con posterioridad el trabajador alegó que la persona fotografiada no era él, sino un tercero con gran parecido físico, lo que habría inducido a error tanto al detective como al órgano judicial. Rechazó el Tribunal Supremo el recurso de revisión al no existir una declaración penal de falsedad del medio probatorio ni un falso testimonio, sino un mero error en la identificación. En cuanto a la fotografía, el Tribunal afirma que no es falsa ni manipulada –es auténtica y refleja hechos reales–, pero sí está equivocadamente atribuida al trabajador, tratándose por tanto de un error de

miento erróneo, pues la necesaria adecuación del derecho a la tutela judicial efectiva a las particularidades de la realidad enjuiciada, en este caso la conflictividad laboral, no pueden invocarse para justificar una merma de ese último derecho.

4. PRINCIPIO DE CELERIDAD

Son muchas las normas internacionales que reconocen al ciudadano el derecho a que el enjuiciamiento de sus pretensiones se ventile en un plazo razonable [430]. También nuestra carta magna contempla como derecho fundamental el procesamiento sin dilaciones indebidas, artículo 24.2 CE´78. La doctrina, con frecuencia, ha ligado el principio de celeridad que informa el orden social de la jurisdicción a ese derecho fundamental [431]. Esta asociación, sin embargo, debe efectuarse con cautela. Aunque ambas disposiciones rechacen la demora en la impartición de justicia, la existencia del principio de celeridad en el orden social de la jurisdicción revela una especial vocación de rapidez dentro de este orden jurisdiccional. Entre las razones que apoyan esta conjetura encontramos: a) En el nivel de los matices, la previsión constitucional tiene una dimensión negativa, no promueve en términos positivos una solución rápida del procedimiento, sino que solo rechaza que este se demore indebidamente. b) El derecho a un proceso sin dilaciones indebidas rige en todos los procesos que se tramiten ante cualquier orden jurisdiccional. El hecho de que el

valoración o identificación y no de una falsedad documental susceptible de fundamentar el recurso extraordinario de revisión. La sentencia cuenta con voto particular.

[430] Algunas de las normas de carácter internacional que reconocen este derecho son: del Consejo de Europa, el Convenio europeo de derechos humanos (CEDH), adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950, que proclama en su artículo 6.1 que «toda persona tiene derecho a que su causa sea oída [...] dentro de un plazo razonable». En el marco del Derecho de la Unión Europea, la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), de 7 de diciembre de 2000, en su versión adaptada tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa de 13 de diciembre de 2007, lo reconoce en su artículo 47 en términos idénticos a los del artículo 6.1 CEDH. Son normas jurídicas que contienen un derecho y una obligación cuyo objetivo es impedir que se haga realidad en el ámbito judicial la conocida frase que «nada se parece tanto a la injusticia como la justicia tardía». Delgado del Rincón, Luis E., «El TEDH y las condenas a España por la vulneración del derecho a ser juzgado en un plazo razonable las dificultades para alcanzar una duración óptima de los procesos judiciales», *Teoría y realidad constitucional*, núm. 42, 2018 (Ejemplar dedicado a: Tribunal Europeo de Derechos Humanos), pp. 569-590, p. 570.

[431] Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit*.. También nuestro Alto Tribunal ha tenido ocasión de observar en la garantía constitucional del artículo 24.2 un auténtico principio de celeridad, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 12 de julio de 2010, Rec. 4237/2008: «Ciertamente, el artículo 24 CE –citado como infringido– reconoce el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, proscribiendo la indefensión (apartado 1), y también acoge el principio de celeridad procesal (apartado 2), al proscribir asimismo las dilaciones indebidas». Con similar tenor, Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 325.

artículo 74 LRJS, exprese, además, un principio de celeridad solo puede significar que este orden jurisdiccional aspira a una premura superior a la reclamada por el artículo 24.2 CE´78. Si ambos preceptos tuvieran un contenido equiparable, la mención a la celeridad que hace el artículo 74.1 LRJS carecería de cualquier sentido.

Claro está, todos los órdenes jurisdiccionales aspiran a resolver sus pendencias de forma rápida [432]. No cabe admitir como opción legislativa la lentitud en la impartición de justicia [433]. Aceptada esa obviedad, sí puede admitirse que las exigencias propias de cada sistema de enjuiciamiento pueden contribuir en mayor o menor medida a la celeridad [434]. También que, dentro de esa vocación común de celeridad, esta pueda gradarse atendiendo a las características de cada litigio y la realidad material que lo suscita [435]. Dentro de cada orden jurisdiccional, de hecho, existen distintos plazos de tramitación, urgentes o no, en atención a dichas características. Nada se opone, por tanto, a que desde una vocación de celeridad compartida por todos los órdenes que integran nuestra jurisdicción, esta vocación sea más apremiante en algunos de ellos, como ocurre con el social y, por razones obvias, el penal [436].

Y es que, según dijimos, el procedimiento laboral aparece históricamente para promover una solución más rápida a la conflictividad laboral [437]: «frente

---

[432] Cruz Villalón, J., «Constitución y proceso de trabajo»… *op. cit*.

[433] Luelmo Millán, Miguel Ángel y Rabanal Carbajo, P., *Los principios inspiradores…, op. cit*., p. 96.

[434] Por eso se ha descartado que en el orden contencioso-administrativo exista propiamente un principio de celeridad. *Vid.* al respecto, STS 23 septiembre 1992, según la cual, el principio de celeridad «no es predicable en el proceso contencioso-administrativo, en el que los trámites procedimentales propician una mayor lentitud en la resolución de la controversia».

[435] «El hecho de que el proceso civil se tome siempre como extremo de comparación no quiere decir tampoco que los otros tipos procesales no sean parangonable entre sí sino que la naturaleza de todos ellos se aclara más poniéndola en relación con la del proceso civil por lo mismo que éste suele contener, debido al mayor adelanto de su elaboración dogmática, la verdadera teoría general del proceso». Guasp Delgado, J., «Significado del proceso del trabajo…», *op. cit*., p. 139.

[436] Como razonó la STSJ de Galicia, Sala de lo Social, núm. 1701/2009 de 27 de marzo de 2009, Rec. 5342/2008: «No existe en la LEC una declaración expresa de principios del proceso civil y los que pueden ser extraídos de su articulado, como son los de inmediación, improrrogabilidad de plazos y en consecuencia el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas o la buena fe procesal, no pueden ser equiparados al principio de celeridad procesal propio del proceso laboral, el que como su propio nombre indica determina rapidez y prontitud y cuya especialidad elimina la aplicación de aquello previsto en la LEC que contradiga precisamente la exigencia de rapidez o prontitud».

[437] El principio de celeridad, si bien no como una proclamación explícita, ha caracterizado el proceso social desde sus primeros antecedentes. Ya la regulación del proceso ante los tribunales industriales contemplaba plazos extremadamente breves y un proceso sin dilaciones: «El Juez señalará para la celebración del juicio el primer día hábil dentro del plazo más breve posible (...)», artículo 461 del Código de Trabajo de 1926. «(...) se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario al objeto, continuando después sin interrupción» (art. 465). «El nuevo juicio se verificará en el término más breve posible (...)» (art. 476). «El Juez, en vista de las declaraciones del veredicto, dictará sentencia en el término de segundo día, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes» (art. 477).

al lentísimo proceso civil ordinario, el de trabajo es extraordinariamente rápido, como por otra parte exigen las pretensiones que en él se ejercitan» [438]. Las razones que justifican esta singular vocación de inmediatez en el proceso laboral no son misteriosas y han sido ubicadas claramente por la doctrina en la naturaleza de la relación sustantiva que sirve de base a este proceso. Recapitulando algunas ideas previas: a) de un lado, y de manera preponderante, encontramos la relevancia vital que en muchas ocasiones tendrá el asunto discutido en la vida de las partes [439], singularmente del operario, pues el asunto discutido en este ámbito procesal con frecuencia afectará a su principal fuente de ingresos económicos [440]; b) de otro lado encontramos el componente relacional o intersubjetivo implicado en el contrato de trabajo, que desaconseja que una situación de conflicto se extienda prolongadamente [441] y c) finalmente, aunque de manera ejemplificativa, encontramos el interés público subyacente en algunas materias litigiosas, sobre todo en aquellas que, por tener implicaciones de orden público, reclaman el pronto afianzamiento de la situación jurídica [442]. Particularmente, pensamos que solo la primera de estas tres razones es la que verdaderamente justifica la especial vocación de celeridad del orden social. Las otras dos, el interés en la paz social y la seguridad jurídica, subsisten en casi todas las materias litigiosas atribuidas al resto de los órdenes jurisdiccionales, sin que ninguno de estos reconozca un expreso principio de celeridad. Comoquiera que sea, por estas y otras razones, se ha dicho que el principio de

---

[438] Montero Aroca, J., *El proceso laboral…*», *op. cit*., p. 94; Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit*., p. 62 ss..; Martínez Emperador, R., «Los órganos jurisdiccionales..., *op. cit.,* pp. 275-276.

[439] Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 325, Gil y Gil, J. L., «Les juridictions du travail en Espagne», *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, núm. 1, 2021, pp. 72-83, p. 81.

[440] STC, 125/2022, de 10 de octubre: «Se trata, en definitiva, de una reclamación de cantidad que puede tener un impacto muy significativo en la vida del recurrente en amparo, teniendo en cuenta que la negativa de formalización del contrato postdoctoral implica, de entrada, que el recurrente se quede en situación de desempleo y sin la que hasta entonces venía siendo su fuente de ingresos (contrato predoctoral de formación)».

[441] «Esta temática tiene particular trascendencia en el ámbito de las relaciones laborales, que se caracterizan por ser unas relaciones sociales eminentemente mutables y donde la actualización del ejercicio de los derechos debe ser inmediata, causando lo contrario grandes daños tanto a los sujetos del contrato como a los protagonistas de las relaciones colectivas». Cruz Villalón, J., *Constitución y proceso de trabajo…*, *op. cit*..

[442] Así, al menos, algún autor ha justificado la sujeción a un plazo de caducidad breve de la acción de despido. Aunque le podemos atribuir sin duda una vocación tuitiva al principio de celeridad, el mismo, según se ha dicho, puede jugar en contra del trabajador en aquellos casos en los que deriva en la aplicación de un plazo de acción breve. Lalaguna Holzwarth, E., «El empresario aparente y los problemas de imputación de responsabilidades empresariales», en AA. VV. (coord.. Blasco Pellicer, A.), *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruíz con motivo de su jubilación*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 199-218, p. 213.

celeridad conecta muy estrechamente con las causas que explican la existencia del Derecho sustantivo del Trabajo [443], donde también encontramos instituciones destinadas a lograr una satisfacción inmediata de los créditos laborales –*v. gr.* un cualificado interés de demora, artículo 29.3 ET, o instituciones públicas de garantías salariales, artículo 33–.

Un interrogante sumamente sugerente es si esta especial celeridad a la que aspira el enjuiciamiento del trabajo supone la merma de algunas de las garantías propias de otros órdenes jurisdiccionales. De no ser así ¿por qué no extender el diseño de la LRJS al resto de normas rituarias? Y es que, como nos sugería Guasp, «Si la oralidad, la mediación y la concentración son buenos para el proceso social, serán también adecuados para el proceso civil y a la inversa» [444]. Esta es una cuestión central en la caracterización del procedimiento laboral y una de las más debatidas. En efecto, hay quien sostiene que la vocación de celeridad a la que este aspira se consigue omitiendo algunos trámites, como la contestación escrita a la demanda o la vista previa, que procuran un procesamiento más garantista. Se presenta así una difícil balanza entre la rapidez del procedimiento y su garantismo, en el entendimiento de que ambas variables se relacionan en un juego de suma cero [445]. Asumiendo esta relación excluyente, el planteamiento mayoritario pasa por buscar un punto de equilibrio entre esos dos objetivos. En este sentido, se dice que «la celeridad no es un valor absoluto y, sobre todo, debe ponerse en relación con el respeto a otros valores igualmente constitucionalizados, entre los que destaca el principio de seguridad jurídica y la prohibición de indefensión» [446].

A nuestro modo de ver, aunque esta opinión se preste a controversia, efectivamente en el procedimiento laboral se da una leve merma de las garantías del enjuiciamiento con respecto a las que ofrece el procedimiento común. Esta merma, sin embargo, no es suficiente para producir una transgresión del contenido fundamental del derecho a la tutela judicial efectiva, que es un derecho de configuración legal y que, por ende, admite concreciones muy diversas [447]. Y es que, en efecto, «el principio de celeridad no significa que se dé un

---

[443] Esta conexión con el derecho sustantivo laboral ha sido advertida, entre otros, por Montoya Melgar, A. *et al, Curso de Procedimiento Laboral…, op. cit.,* p. 62.

[444] Guasp Delgado, J., «Significado del proceso del trabajo…», *op. cit*., p. 156.

[445] Basta pensar en las restricciones con las que recurre a los procesos llamados «sumarísimos». Y a otra escala, en los procesos «de urgencia», «una urgencia que siempre comporta el recorte de ciertas garantías». Tribunal Supremo, Sala Segunda, de lo Penal, Sección Pleno, Sentencia 1045/2007 de 17 de diciembre de 2007, Rec. 315/2007.

[446] Cruz Villalón, J., *Constitución y proceso de trabajo*…, *op. cit*..

[447] «[La concreta configuración legal del proceso no siempre tiene relevancia constitucional y tan compatible con el artículo 24 de la Constitución es que la aportación de alegaciones y pruebas se haga en un determinado acto procesal, como es la vista, como que se pueda dividir en varios actos, siguiendo el

tratamiento poco exhaustivo al objeto de la *litis*» [448], sobre todo porque la supresión de algunas de las garantías propias del enjuiciamiento civil es compensada por otras, como la mayor proactividad judicial facultada por el principio de inmediación. También cabe aquí aludir al Derecho sustantivo del Trabajo, el cual, al imponer ciertas obligaciones documentales sobre el empleador –expedición de nóminas en modelo estandarizado, exigencias en la notificación del despido y de las alteraciones del contrato…– simplifica sobremanera el debate judicial, permitiendo una tramitación más acelerada. Es esta suma de contrapesos la que nos permite aceptar que la merma de garantías que pudiera derivarse de la realización del principio de celeridad queda suficientemente compensada, salvaguardando así el contenido esencial del derecho fundamental. En palabras ahora del Tribunal Supremo: «la regulación del proceso laboral se ha distinguido históricamente por un designio de mantener con firmeza los principios de contradicción, equilibrio procesal y respeto a las garantías de las partes, conjugándolo con la aspiración de conseguir la mayor celeridad y eficacia, para lo cual elude los incidentes que puedan dilatar el juicio, dispone la ejecutividad inmediata de ciertas decisiones y restringe el recurso en algunas materias, bien por razón de la calidad del asunto o por su escasa trascendencia económica» [449].

Por lo demás, la celeridad, según hemos dicho, es, en el caso del procedimiento laboral, una exigencia derivada del propio derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Se trata de una cualidad necesaria del enjuiciamiento del trabajo en atención a la naturaleza de las materias litigiosas que allí se resuelven –*vid. supra* 2.3–. Así las cosas, no cabe en este ámbito presentar dicotómicamente la pretensión de celeridad y las garantías del enjuiciamiento pues, en el proceso de trabajo, la celeridad es en sí misma una de estas garantías. La celeridad, así como la igualdad de armas o el principio contradictorio proceden entonces de una misma fuente normativa, artículo 24 CE´78, y tienen un mismo componente tutelar. Dicho lo anterior, sí cabe sostener que cada una de las garantías que incorpora este precepto constitucional tiene un contenido mínimo indisponible, un contenido que podría verse comprometido si se absolutizase cualquiera de ellas.

---

principio de oralidad o no. Lo relevante constitucionalmente, como decimos, es que se respete la igualdad de las partes en cuanto a la posibilidad de introducir alegaciones y pruebas» Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 13 de diciembre de 2017, Rec. 1510/2017.

[448] Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit*..

[449] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 12 de febrero de 1994, Rec. 698/1993, RJ\1994\1031.

En cualquier caso, al respecto de este debate sostendremos que el principio de celeridad, de naturaleza procedimental, debería tener también un respaldo orgánico: una especial dotación de medios materiales y humanos en el orden social de la jurisdicción. En palabras del procesalista Montero Aroca:

> «Si se quiere «propiciar una Administración de justicia más rápida y más próxima al justiciable» tal y como señalaba la Exposición de Motivos 6.ª de la LBPL, será necesario poner el acento en dichos medios materiales y humanos. Por tanto, la cuestión a debatir es si el legislador de la LPL ha sido consciente de la lentitud de la rueda de la justicia laboral a la hora de implantar este principio, o lo que es lo mismo, si ha sido consciente de que la urgencia, la preferencia, la sumariedad, y la brevedad (en definitiva celeridad) son variables que exigen algo más que una regulación jurídico-positiva» [450].

Esta dotación cualificada de medios humanos y materiales es la mejor forma de que la celeridad reforzada a la que aspira este orden jurisdiccional se consiga sin menoscabar el derecho de defensa [451]. Solo de esta forma se lograría que la supresión de algunas de las garantías previstas en el enjuiciamiento común quede contrarrestada con una mayor intermediación judicial. En efecto, el sistema social de enjuiciamiento prevé mecanismos para conseguir que la ausencia de aquellas garantías, como la contestación escrita a la demanda, no suponga una merma del nivel de tutela proporcionado. Valga acudir, como botón de muestra, al deber de comprobación que recae sobre el LAJ del cumplimiento de los requisitos exigibles a la demanda, o las potestades directivas que ostenta el juez durante la instancia basadas en el principio de inmediación. La efectividad de tales mecanismos exige una dotación cualificada de medios humanos a los órganos del orden social debido a la mayor implicación o supervisión que requiere la tramitación de sus asuntos. La realidad de tales órganos, como veremos más abajo, se aleja de esta deseable situación, pues es el orden social de la jurisdicción el que padece una mayor saturación [452] y el que exhibe una mayor ratio de asuntos por cada órgano judicial. Como ha denunciado parte de la doctrina, «la deficiencia de medios personales y materiales en la estructura organizativa de los Tribunales puede en ocasiones dificultar la apli-

---

[450] VALLE MUÑOZ, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit*..

[451] Artículo 24.2 CE´78: proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías.

[452] «El más grave problema con que se enfrenta hoy la administración de Justicia es la lentitud de los procesos y la dilación con que se obtiene la tutela judicial... el principio de celeridad y la rapidez con que pueda ser dispensada la tutela judicial son, distintas parcelas de una misma problemática». SÁNCHEZ PEGO, F. J., «Los principios del proceso enunciados…», *op. cit*., p. 567.

cabilidad de este principio [de celeridad]» [453]. Así, no es que el principio de celeridad de la LRJS incorpore un mandato hacia los poderes públicos, como ha defendido la doctrina [454], pues es este un principio que incide sobre la ordenación del procedimiento, no sobre la estructura de la jurisdicción. Dicho lo anterior, resulta obvio que la coherencia institucional requiere que la proclamación de este principio se vea acompañada por una actuación orgánica sobre los medios de los que dispone este orden jurisdiccional. Esta otra actuación institucional no puede ser impelida a partir del principio de celeridad, aunque sí, quizás, a partir del derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas, que, como veremos más abajo, impone una exigencia de rapidez cualificada en los asuntos laborales y de Seguridad Social –apartado IV.4.4–.

Dejando ya de lado su necesaria correlación orgánica, el principio de celeridad que a nosotros nos ocupa, es, como dijimos, de índole procedimental. En el procedimiento se proyecta de dos modos esenciales: a) Suprimiendo aquellos trámites que no resultan imprescindibles para resolución del litigio. La celeridad se relaciona así con el principio de concentración y con el de economía procesal [455]. b) Por otro lado, la celeridad del rito laboral se proyecta en la previsión de plazos, por lo general, breves y perentorios [456].

La existencia de un principio de celeridad expresamente en el artículo 74.1 LRJS otorga a este una función uniformadora de todo el procedimiento [457] –lo que ha sido rechazado en otros órdenes de jurisdiccionales, que no cuentan con esa proclamación, y en los que para combatir la demora jurisdiccional se ha apelado al artículo 24.2 CE´78 [458]–. Sobre esta función rectora del principio de

---

[453] STC 85/1990 de 5 mayo, F. 3.º: «excluir del derecho al proceso sin dilaciones indebidas las que vengan ocasionadas por defectos de estructura de la organización judicial sería tanto como dejar sin contenido dicho derecho frente a esa clase de dilaciones».

[454] Desde una perspectiva política, la celeridad dependerá de la disponibilidad de medios suficientes para hacer posible el cumplimiento de lo dispuesto legalmente, con lo que se está haciendo un mandato al legislativo y al ejecutivo, dado que uno y otro tienen la competencia política para la asignación de los recursos públicos a la Administración de Justicia (art. 37 LOPJ).

[455] Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit*..

[456] Otros ordenamientos, como el alemán, enjuician los asuntos laborales por las mismas reglas del procedimiento civil, pero con plazos abreviados. Martín Valverde, A., «Jurisdicción social y tutela…», *op. cit*..

[457] Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 2369/2019 de 26 de noviembre de 2019, Rec. 1856/2019.

[458] «De la celeridad en el desarrollo del trámite hay que decir que es un desiderátum. Representa un objetivo (externo) a alcanzar; obviamente, en el respeto de las exigencias constitucionales y legales de garantía. Pero en sí misma no forma un principio, si por principio se entiende la razón por la que una cosa (el proceso) es lo que es. Aquí, mejor, lo que constitucionalmente debe ser: acusatorio y contradictorio. Por tanto, la celeridad, que no es un principio, será un valor cuando se logre en el respeto de los principios del proceso, entre los que ella misma no figura y al margen de los cuales no sería de apreciar». Tribunal Supremo, Sala Segunda, de lo Penal, Sección Pleno, Sentencia 1045/2007 de 17 de diciembre de 2007, Rec. 315/2007.

celeridad hay que tener en cuenta que nos encontramos ante el único principio procesal que es, al mismo tiempo, principio y fin del procedimiento laboral –*vid.* apartado 3.5–. Si dijimos que el procedimiento laboral aspira a dos fines esenciales, la celeridad y la sencillez, todos los principios del artículo 74.1, incluidos los de inmediación, concentración y oralidad, deben orientarse a la consecución de tales fines –*vid.* I.5.3–. Esto provoca que, frente a una hipotética colisión de estos principios, sea el de celeridad el que resulte más beneficiado en el llamado juicio de ponderación. Al menos así será salvo cuando esa solución atente de manera clara contra la simplicidad del procedimiento, el otro fin perseguido por el procedimiento laboral, lo que es difícilmente imaginable; o salvo cuando se produzca la colisión con otros principios de rango superior.

Y es que la función interpretativa de dicho principio cederá siempre ante las garantías esenciales previstas en la Constitución –*vid. supra* 2.4– [459].

Finalmente, el principio de celeridad propicia la existencia de otro principio implícito del procedimiento laboral, como es el antiformalismo o el principio *pro actione* –apartado 5.5–. Veremos a continuación cómo con frecuencia se ha apelado por la doctrina judicial al principio de celeridad para relativizar la importancia de las formas rituarias en pos de una más rápida tramitación. Esta relativización, una vez más, encuentra como límite el contenido esencial del artículo 24 de la Constitución.

4.1 **Proyección en la LRJS**

Para la realización de la celeridad, el procedimiento laboral se sirve «de una amplia gama de instrumentos jurídicos» [460]: por orden, según aparecen expuestos en la LRJS, puede mencionarse, ejemplificativamente, la amplia flexibilidad con la que se admite la resolución de cuestiones prejudiciales, artículo 4 y 86 LRJS, incluso de asuntos penales. La obligación del juzgador social de pronunciarse incidentalmente sobre asuntos de índole penal ha sido admitida por el TC, precisamente apelando a la vocación de celeridad de este orden jurisdiccional. Tal y como sostiene la STC 24/1988, de 23 de febrero, este mandato: «no choca con ninguno otro de carácter constitucional, pues el

[459] Este tipo de colisión sí será relativamente frecuente, pues, como decimos, la celeridad es contraria a algunas soluciones llamadas a realizar el derecho fundamental a la tutela judicial. Por ejemplo, se opone al principio de celeridad las consecuencias retroactivas del expediente de nulidad de actuaciones.

[460] Alfonso Mellado, C. L. y García Ortega, J., «El orden social de la Jurisdicción», en AA. VV., (coords. Camps Ruiz, L. M., y Ramírez Martínez, J. M.), *Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 794-839, p. 812.

legislador ha optado por la no suspensión de los procesos laborales en atención, entre otros bienes jurídicos, a la rapidez con que conviene resolver el proceso laboral y a que la búsqueda de la verdad material es el objetivo central del proceso de trabajo» [461]. La garantía o contrapeso de esa amplia competencia sustantiva por conexión que se concede al juez de lo social lo encontramos en el artículo 86 LRJS, que admite el recurso extraordinario de revisión contra sentencias firmes cuando la sentencia penal sea absolutoria por inexistencia del hecho delictivo o por no haber participado el sujeto en el mismo, remedio que se introduce con la reforma procesal del año 1990 «para armonizar y conciliar el principio de celeridad del proceso laboral con el de seguridad jurídica» [462].

Más de pasada podemos referirnos, como manifestaciones del principio de celeridad, a la posibilidad que tiene el órgano judicial de apreciar de oficio su falta de competencia, en cualquier momento del proceso, artículo 5.1 LRJS, y en los deberes de fiscalización que asume el LAJ sobre este extremo, artículo 81 [463]. También a la negativa a que las excepciones declinatorias suspendan el curso del proceso, artículo 12.1 a); a la flexibilidad con la que el procedimiento laboral admite la acumulación de acciones, artículos 25 ss.; a la configuración de todos los plazos procesales, generalmente breves [464], como perentorios e improrrogables, a excepción del previsto para dictar sentencia (art. 43.3); a la posibilidad de declarar hábiles días y horas inicialmente inhábiles (art. 43.5); a las previsiones en materia de entrega y devolución de autos (art. 50); a la obligación de utilizar los medios más ágiles y eficaces para la práctica de actos de comunicación procesal (art. 53.1) y notificaciones (art. 56.1) [465]. La obligación de anunciar la reconvención en el acto de conciliación administrativo previo, también ha sido presentado como una expresión del principio de celeridad [466] –si bien a nuestro juicio es esta una manifestación

[461] En igual sentido, SSTC 30/1996 y 50/1996.

[462] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 13 de febrero de 1998, RCUD. 3231/1996; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 2 de noviembre de 2000, RCUD. 305/2000.

[463] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 100/2025 de 5 de febrero de 2025, RCUD. 17/2023

[464] Esgrimido por la jurisprudencia a la hora de abordar el breve plazo (cuatro días) señalado por el artículo 81.1 de la LPL para la subsanación de los defectos en la demanda. Desde esta perspectiva algún pronunciamiento ha afirmado que dicho plazo «es constitucionalmente inobjetable puesto que responde a una finalidad razonable y necesaria, incluso respecto de la brevedad del plazo de subsanación establecido, cabe decir que es acorde con el principio de celeridad que preside los procesos laborales». STSJ del País Vasco 18 enero 1997.

[465] Gil y Gil, J. L., «Les juridictions du travail…», *op. cit*., p. 81.

[466] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 6 de abril de 2004, RCUD. 1376/2003.

del derecho a la igualdad de armas [467] y, también, de la propensión del orden social hacia la solución autocompositiva de los conflictos–.

Dentro del tiempo de las actuaciones procesales, hemos dejado aparte la habilitación del mes de agosto para un gran número de supuestos, artículo 43.4 LRJS. Es una clara manifestación del objetivo de prontitud que persigue el orden social, que lo diferencia notablemente del resto de órdenes de la jurisdicción. Siendo esta opción legislativa plenamente coherente con los fines propios del procedimiento laboral, genera indudables problemas de conciliación sobre los operadores jurídicos privados que participan ordinariamente en este ámbito forense. Por escapar este asunto del propósito de nuestra investigación, solo podemos dejarlo apuntado, reivindicando acaso la conveniencia de una solución *de lege ferenda* que aúne el compromiso con la celeridad propia de este orden jurisdiccional con el derecho al descanso de los profesionales que participan en él.

Dejado esta idea tan solo apuntada, añadimos que también puede verse la influencia de la vocación de rapidez del procedimiento laboral en la ordenación del acto de conciliación administrativa previa. En este punto, la ley incorpora algunas previsiones para prevenir que la lentitud del órgano administrativo demore el curso de la acción judicial, como la reanudación del plazo de caducidad una vez transcurridos quince días hábiles, artículo 65.1 LRJS, o la ficción que permite entender por celebrado el acto de conciliación una vez transcurridos treinta días, artículo 65.2. Igualmente, la jurisprudencia ha encontrado insuflado por el principio de celeridad el tratamiento de la incomparecencia a dicho acto: «La obligatoriedad de la comparecencia al acto de conciliación se consagra respecto de ambos litigantes en el apartado 1 del artículo 66, pero el antes transcrito apartado 3 del propio artículo, sin duda en aras del principio de celeridad procesal (art. 24.2 de la Constitución española y art. 74.1 de la LPL), señala que la incomparecencia del futuro demandado determinará que el acto se tenga por intentado sin efecto (nada dice acerca de un posible nuevo intento conciliatorio previo), contentándose con establecer una sanción para el incomparecido en el caso de que su ausencia no estuviera justificada» [468].

Dentro de la práctica de la prueba, el principio de celeridad está presente en la exclusión de escritos de preguntas y repreguntas, así como la limitación en la proposición de testigos (art. 92.1) [469] o la prohibición de su tacha; en la

[467] Esta exigencia como expresión del derecho fundamental a la igualdad de armas se encuentra en Mella Méndez, L., *La reconvención en el proceso laboral*, Albacete, Bomarzo, 2007, pp. 99-100.

[468] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 23 de enero de 2002, RCUD. 1205/2001.

[469] Goerlich, J. M.ª; Nores, L. E., y Esteve, M.ª A.: *Curso de Derecho Procesal Laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 107.

facultad del órgano jurisdiccional para rechazar de oficio actuaciones procesales de parte que persigan fines dilatorios (art. 75.1); en la previsión de responsabilidad por dilaciones indebidas que generen perjuicios (art. 75.3); o en el carácter excepcional de la suspensión de los actos de conciliación y juicio para la realización de cualquier comprobación (art. 83). También se ha asociado al principio de celeridad las consecuencias que la LRJS impone a la primera incomparecencia de cualquiera de las partes: la celebración inaudita parte, sin necesidad de declaración de rebeldía, artículo 83.2 LRJS. En palabras del TC:

> «La decisión judicial de tener por desistida a la actora, ante su incomparecencia el día de la vista, sin aviso previo, cuando no han quedado acreditadas circunstancias que imposibilitaron comunicar por cualquier medio al Juzgado de los motivos que impedían su asistencia, es adecuada a las exigencias que el principio *pro actione* despliega en el momento inicial de acceso al proceso, al basarse en una interpretación del artículo 83.2 L. P. L., que no puede considerarse desproporcionadamente rigorista, sino acorde con los fines de este precepto legal, que trata de asegurar la celeridad del proceso, y que resulta «proporcionada a la garantía de obtener un proceso sin dilaciones indebidas, y al derecho a la tutela judicial de la contraparte, sin que pueda subsanarse un vicio de esta naturaleza porque se sacrificaría la regularidad y el buen funcionamiento del proceso» [470].

La *ficta confesso* y la *ficta documentatio* de los artículos 91.2 y 94.2 LRJS también pueden presentarse como una expresión del principio de celeridad en la medida en que rechazan la posibilidad de suspensión del juicio frente a la incomparecencia de la parte o su negativa a aportar la documentación requerida, recayendo sobre dicha parte las consecuencias de su omisión [471].

Por otro lado, se ha encontrado una manifestación del principio de celeridad en la multitud de procedimientos urgentes con plazos legales de tramitación destacadamente escuetos [472]. En efecto, más de la mitad de las modalidades procesales especiales previstas en la LRJS reúnen esta nota de urgencia [473]: Los pleitos relativos a movilidad geográfica y modificaciones sustanciales,

---

[470] STC 373/1993, fundamento jurídico 4.º

[471] Desde el punto de vista de la celeridad cabría censurar, por suponer un trato privilegiado a la administración, las consecuencias previstas en el artículo 144 LRJS ante la falta de remisión del expediente de Seguridad Social. En tales casos sí se prevé una suspensión del acto de juicio, y solo en caso de persistencia o contumacia de la administración en la omisión del trámite, podrá presumirse la confesión.

[472] Mercader Uguina, J. R, *Lecciones de Derecho del Trabajo*…, *op. cit*., p. 983, la existencia de procedimientos urgentes como manifestación del principio de celeridad.

[473] Moreno Cardoso, A., «El futuro proceso social (comentarios a la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral)», *Actualidad Laboral*, núm. 34 (1989), pp. 447-459, pp. 447 ss., «... la rapidez del proceso ordinario, no puede pretender ser mayor que la de los procesos especiales. Y desde luego, la celeridad no puede predicarse de unos procedimientos para relegar otros al olvido, dentro del contexto actual de la crisis de la justicia».

artículos 120-123, con un plazo de señalamiento de 5 días. Los procesos relativos al disfrute de vacaciones, artículo 125, que imponen un señalamiento en los cinco días siguientes y el dictado de la sentencia en tres. A iguales plazos se someten los asuntos relativos a derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, artículo 139; los conflictos en materia electoral (arts. 127-136); en la impugnación de altas médicas (arts. 140-143); en los conflictos colectivos (arts. 153-162); la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas (arts. 177-184) [474] o en la impugnación de estatutos sindicales y tutela de la libertad sindical (arts. 167-172). En la impugnación de convenios colectivos (arts. 163-166), el juicio se celebrará dentro de los cinco días y la sentencia también se dictará en el plazo de cinco días. La exclusión de muchos de estos casos del intento obligatorio de conciliación administrativa previa también se ha presentado como una manifestación del principio de celeridad [475].

Mención aparte merece la modalidad procesal de despido, que no goza de una tramitación preferente ni urgente. Se produce así un claro contraste con el Derecho sustantivo, que sujeta las acciones de despido a un plazo de caducidad muy breve, lo que se ha explicado por el interés público en que las cuestiones relativas a la pervivencia de la relación laboral se resuelvan rápidamente. Otras razones de orden público justificarían la articulación de un proceso urgente y preferente para este tipo de procedimientos: Nos referimos, a la imposición de salarios de tramitación en aquellos casos en los que, habiéndose acordado la readmisión del trabajador, la duración del procedimiento ha excedido los tres meses [476]. También cabría aludir a la protección del trabajador, que quedaría muy comprometida si una cuestión tan trascendente en su proyecto vital como la continuidad o no de una relación laboral, quedase en suspenso durante un tiempo excesivamente prolongado. Quizás sean estas las razones que justificaban que en la práctica forense los órganos judiciales apliquen a los procedimientos de despido una relativa celeridad. Esta práctica, sin embargo, responde a un *usus fori* que no cuenta con un respaldo legislativo expreso [477].

---

[474] Es una exigencia que se sigue directamente del texto constitucional, cuyo artículo 53 impone al Legislador articular procedimientos especiales caracterizados por las notas de urgencia y preferencia en los diferentes órdenes jurisdiccionales. Esta exigencia constitucional tardó en ser satisfecha por la legislación rituaria laboral, lo que fue denunciado por la doctrina Cruz Villalón, J., *Constitución y proceso de trabajo…*», *op. cit.*.

[475] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 815/2019 de 3 de diciembre de 2019, RCUD. 141/2018.

[476] Art. 1.2 *Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.*

[477] Con todo, a partir del RD 6/2023 se produce una modificación incidental de este régimen, para solventar como asuntos urgentes y preferentes aquellos en los que el trabajador manifieste que la empresa no ha tramitado su baja por despido en la Tesorería General de la Seguridad Social. En tales casos, el

Comoquiera que sea, el mismo principio de celeridad que aconseja la tramitación urgente de ciertos procedimientos es el que recomienda su sumariedad. En efecto, con algunas excepciones previstas en el artículo 26 LRJS, la mayoría de los procedimientos que hemos referido son de cognición limitada. De esta forma, se consigue una mayor simplicidad del asunto, facilitando su agilización. También se evita la corrupción del instituto de la acumulación de acciones, impidiendo su uso para adherir pretensiones ordinarias a otras pretensiones urgentes y, de esta forma, que se produzca la saturación y ralentización del sistema de justicia [478].

Igualmente, se observa impregnado por el principio de celeridad la flexibilidad subsanadora con la que cuenta el órgano de instancia para corregir la inadecuación de procedimiento y reconducir la demanda a la modalidad procesal adecuada, artículo 102.2 LRJS [479].

Se ha dicho, por lo demás, que la configuración del procedimiento laboral como un procedimiento de instancia única, artículo 97 LRJS, es una opción legislativa derivada también del principio de celeridad. Como enseguida veremos, esta asociación entre el principio de celeridad y la instancia única es un argumento recurrente en los tribunales superiores para restringir el acceso a los distintos recursos devolutivos. A este respecto, cabe una apreciación a partir de lo que ya dijimos respecto a las razones que justifican la especial vocación de celeridad del orden social de la jurisdicción. Según allí concluíamos, la principal de estas razones era la trascendencia vital que para el operario tiene, con frecuencia, la pretensión litigiosa. Esta tutela, sin embargo, puede seguir dispensándose en un sistema de doble o tercera fase jurisdiccional a través de los flexibles mecanismos de ejecución provisional que ya prevé la ley rituaria y que pueden, en todo caso, ser *de lege ferenda* reforzados. Ciertamente, como dijimos, la doctrina ha invocado otros dos motivos que explican la celeridad del procedimiento laboral: el apaciguamiento social y la seguridad jurídica. Estos otros motivos sí aconsejarían un procedimiento de instancia única. Sin embargo, justo en el apartado anterior, habíamos relativizado –casi descartado– la incidencia que tales pretensiones tenían en la configuración del procedimiento laboral y su particular vocación de celeridad.

---

plazo para la vista y la posterior sentencia es, respectivamente, de 5 días, artículo 103.4 LRJS en la redacción dada por la precitada norma. La finalidad aparente de este régimen excepcional parece ser el de facilitar la percepción de la prestación por desempleo al trabajador frente a una negligencia empresarial en sus obligaciones de baja en la Seguridad Social.

[478] La imposibilidad de acumular determinadas materias vinculadas a procesos especiales también se ha explicado por la doctrina en la atención protagonista que merecen ciertos objetos litigiosos. Por todos, Mella Méndez, L., *La reconvención en el proceso laboral…*», *op. cit*., p. 92.

[479] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 13 noviembre 2015, RCUD. 154/2014.

Comoquiera que sea, aunque estrictamente los principios del artículo 74 LRJS no extienden su influencia a los recursos devolutivos –*vid. supra*, apartado 3.3–, se ha dicho que el de celeridad justifica algunas de las particularidades de su régimen. Como la posibilidad que tiene el tribunal de suplicación de resolver el fondo del asunto, en lugar de retrotraer el procedimiento, artículo 202.2 LRJS [480]. Esta solución se opone, parcialmente, al principio de inmediación, en la medida en que permite a la Sala entrar a valorar cuestiones que han podido ser omitidas por el juzgador de instancia, menoscabo de ese principio fundado «en indudables razones de economía procesal y celeridad» [481].

De manera un tanto paradigmática, se ha presentado por el legislador como una derivada del principio de celeridad la previsión del artículo 124.13 LRJS, introducido por el RDL 11/2013, de 2 de agosto, que cerraba el acceso a la jurisdicción a aquellas impugnaciones individuales del despido colectivo cuando el proceso de consultas se había cerrado con acuerdo de los agentes sociales. Según se lee en la exposición de motivos de esta última norma, esta solución: «se justifica en la necesidad de introducir mejoras técnicas en la nueva modalidad procesal de despidos colectivos […] para evitar la litigiosidad y la saturación de los órganos jurisdiccionales del orden social, cumplir con el principio de celeridad consagrado legalmente y propiciar una mayor seguridad jurídica» [482]. La objeción evidente contra esta opción legislativa la encontramos en la posible conculcación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Supremo, apelando de nuevo a la celeridad y la descongestión procesal que procuraba esta medida, avaló su adecuación constitucional, STS Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 699/2018 de 2 de julio de 2018, Rec. 2250/2016 –con voto particular suscrito por cinco magistrados–. El TC, sentencia 140/2021, de 12 de julio, sin embargo, abrazó una solución contraria:

> «La sentencia impugnada también enfatiza sobre la importancia que el legislador confiere a la negociación colectiva en supuestos de crisis empresariales y también refleja la merma de efectividad que supondría para los acuerdos alcanzados, si la empresa se viera abocada a tener que justificar, en múltiples procesos individuales, la real existencia de los motivos tomados en consideración para

[480] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 15 de abril de 2002, RCUD. 2363/2001, Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia de 7 de noviembre de 1994, RCUD. 2142/1994.

[481] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, Sentencia 527/2006 de 27 de junio de 2006, RCUD. 1225/2006.

[482] La adecuación al principio de celeridad de esta medida se expresa en Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 699/2018 de 2 de julio de 2018, RCUD. 2250/2016.

> acordar el despido colectivo, con la consiguiente afectación de los principios de seguridad jurídica y celeridad.
>
> Como antes hemos indicado, este tribunal no cuestiona la razonabilidad del discurso del órgano judicial ni tampoco pone en tela de juicio la advertida importancia de la negociación colectiva como fórmula de solución de conflictos. Pero el hecho de que no se objeten esas apreciaciones no significa que la pretensión de los recurrentes deba decaer, dado que el enfoque que este tribunal debe adoptar para resolver la controversia es diferente; a saber, si la interpretación del órgano judicial restringe indebidamente que la pretensión pueda ser sometida al conocimiento de los órganos judiciales, teniendo en cuenta el canon ya reflejado y el carácter de fundamental del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), del que forma parte la faceta del acceso al proceso. Y a este respecto, cabe ya anticipar que la decisión adoptada por dicho órgano no se acomoda a los postulados asentados en nuestra doctrina, en tanto que conduce a cercenar las posibilidades de ejercicio del derecho fundamental enunciado sin causa legal expresa que lo autorice».

Más allá de sus implicaciones constitucionales, desde un punto de vista legal y principialista, opinamos que no cabe invocar el principio de celeridad para restringir el acceso a la jurisdicción, pues dicho principio es de índole procedimental, actúa sobre el procedimiento, y no puede ser invocado en una fase anterior al mismo para rechazar su propio nacimiento. Con más rigor, estimamos que el principio de celeridad es inválido para influir sobre una dimensión orgánica de la impartición de justicia, como es la ratio de asuntos atendidos por cada órgano del orden jurisdiccional social. Y es que el pronunciamiento trascrito nos alerta, de nuevo, del frágil equilibrio que en ocasiones se da entre la celeridad del procedimiento y sus garantías. Nos da cuenta, además, de una tendencia legislativa muy evidente: la que busca la descongestión de los órganos judiciales rechazando la jusiticiabilidad de algunas pretensiones.

Otra manifestación de esta tendencia la vemos en la reciente incorporación del procedimiento testigo, artículo 86 bis LRJS, introducido por el RDL 6/2023, que también se ha presentado como un mecanismo que favorece la descongestión de nuestro sistema judicial. Si bien a nivel macro la paralización de las acciones individuales puede tener un efecto positivo, en la medida en que mengua la carga que soportan los órganos del orden social de la jurisdicción; a nivel micro, en algunos supuestos concretos, la medida supondrá una clara transgresión del principio de celeridad. También de la vocación tuitiva del orden social expresada, por ejemplo, en los mecanismos de ejecución provisional que prevé. Comoquiera que esta tendencia se ha hecho más patente a partir de las últimas reformas laborales que preconizan la eficiencia procesal, nos referiremos a ella en el epígrafe específico destinado a esta cuestión

–*vid. infra*, apartado 6.1–. Lo que aquí nos interesa dejar apuntado es que, al menos a nuestro modo de ver, el principio de celeridad no tiene una dimensión orgánica: no aspira a la descongestión del sistema judicial, por mucho que con ella se beneficien el conjunto de procedimientos que en este se tramitan. Dicho principio actúa en el procedimiento, entendido como el conjunto de trámites y actos comprendidos entre la interposición de la demanda y el dictado de una resolución firme. Su acción es de alcance micro, dentro de cada procedimiento, y no macro, en el conjunto del sistema jurisdiccional. Atribuirle influencia fuera de este ámbito supone una confusión entre este principio procedimental y las correlativas acciones orgánicas de las que debe estar acompañado.

En otro orden de cosas, dentro ahora de la fase de ejecución, se ha visto una clara correspondencia entre el principio de celeridad y la posibilidad de ejecución de los procedimientos colectivos que introdujo el artículo 247 LRJS. Tal solución, apreciaba el TS: «es plenamente acorde a la «inequívoca voluntad modernizadora del procedimiento» y a la garantía de un «servicio público de la justicia ágil» que como banderas –entre otras– de la reforma proclama el ya referido Preámbulo de la LRJS; aparte de que también resulta ser la solución más acorde a la celeridad que el artículo 74 de la Ley Rituaria anuncia como principio del proceso laboral y que no parece observado –lo mismo que la economía procesal– si se mantuviese la necesidad de formular 900 demandas individuales en reclamación de cantidad de elemental y certera determinación –por la propia empresa– en fase ejecutiva del presente conflicto colectivo» [483]. También, dentro de la fase de ejecución, se ha dicho que es una manifestación del principio de celeridad la ausencia de un plazo de espera de 20 días desde la firmeza del título ejecutivo [484].

4.2 **Función uniformadora**

El principio de celeridad se opone a todos aquellos actos o trámites que supongan una paralización del procedimiento. Así, este principio procedimental permite resolver favorablemente las incertidumbres en cuanto al alcance de las cuestiones prejudiciales a resolver por el órgano de instancia *ex* artículo 4

[483] Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 18 de junio de 2013, RCUD 108/2012.

[484] «La ausencia de un plazo de espera previsto en la Ley de Procedimiento Laboral no debe conducir a la aplicación de lo previsto en la LEC, por cuanto la especialidad del proceso laboral radica precisamente en esto, en que no existe plazo de espera atendidos los principios propios del proceso laboral y que se recogen expresamente en el artículo 74.1.º de la LPL., en concreto los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad». Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1701/2009 de 27 de marzo de 2009, Rec. 5342/2008.

LRJS [485]. Esta interpretación expansiva del campo de la prejudicialidad implica, consecuentemente, restringir el de la litispendencia:

> «muchas veces, en un proceso de distinta naturaleza se está ejercitando una pretensión que constituye un presupuesto de la acción que se pretende esgrimir en el proceso posterior y, en este sentido, si éste reside en el Orden Jurisdiccional Social, se produce el efecto que anteriormente hemos mencionado pues, el legislador español impone al Juez Laboral la obligación de conocer de esas cuestiones siempre que sean de naturaleza civil o administrativa. Es más, si atendemos al principio de lealtad procesal, y a los de concentración y celeridad, consagrados en el artículo 74 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, únicamente cuando el proceso que sirve de base a la excepción que se opone se encuentra sometido al conocimiento de un Tribunal funcionalmente superior, puede existir la excepción de litispendencia pues, en el caso de ser el mismo grado jurisdiccional, quien así actúa, para no hacerlo en fraude de ley, con carácter previo a esa excepción, debe solicitar la acumulación de los autos para no dilatar la solución del proceso y hacer efectivo ese principio de celeridad» [486].

También el principio de celeridad, en conexión con el principio de concentración, propicia la aglutinación de trámites y de pronunciamientos en aquellos casos en los que la ley no es suficientemente clara: «abonan tales soluciones, amén de las razones ya expuestas, principios de celeridad y economía procesal que deben orientar toda contienda laboral (art. 74.1 LPL)» [487]. En este ámbito, nos parece más estrictamente implicado el principio de concentración, que promueve esta misma solución aglutinadora de una manera más propia. En este sentido, una de las comprobaciones de nuestro escrutinio es que con frecuencia los órganos jurisdiccionales acuden a principios procesales distintos para justificar unos mismos resultados. Eso no es algo extraordinario, si recordamos que todos los principios del procedimiento laboral conducen a la realización de unos mismos fines. Sin embargo, este empleo indistinto sí que

---

[485] Así, se ha desechado que la apertura de un procedimiento penal en el que se dirime un incumplimiento en materia de seguridad laboral suspenda el procedimiento de recargo de prestaciones, aunque se refiera a unos mismos hechos» por no tener tal suspensión cobertura legal y ser contraria al principio de celeridad. STS 25 octubre 2005, Rec. 3552/2004. Y ello «pese a lo previsto en el artículo 16.2 OM, pues tal paralización no se contempla en el RD 1300/1995 del que aquella es desarrollo y resulta contraria al artículo 86.1 LPL, a la par que el artículo 3.2 RD Legislativo 5/2000 limita a contemplar la paralización del procedimiento para el aspecto sancionador» Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 17 de julio de 2013, Rec. 1023/2012.

[486] Juzgado de lo Social núm. 1 de Oviedo, Sentencia de 12 de junio de 1995.

[487] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 22 de octubre de 2002, Rec. 132/2002. En el mismo sentido, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 14 de octubre de 2005, Rec. 2504/2004, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 8 de noviembre de 2016, Rec. 29/2016.

dificulta la elaboración de una doctrina jurisprudencial sólida sobre el contenido e implicaciones de cada uno de estos principios.

Un asunto en el que el principio de celeridad es especialmente recurrente es la interpretación de los requisitos formales de tramitación del procedimiento, imponiendo una observancia no rigurosa de los mismos. El principio de celeridad queda así conectado íntimamente con el principio *pro actione* e impide que se sancione con la declaración de nulidad aquellos vicios procedimentales que no han supuesto una merma relevante de garantías procesales. Tampoco cabe estimarla en aquellos otros casos en los que la corrupción procesal ha sido advertida, pero que no se ve reparada efectivamente por la retroacción del procedimiento. A modo de ejemplo, se ha apelado a este principio para rechazar la nulidad de actuaciones por la falta de foliado de las pruebas documentales por parte del juzgado de instancia [488]; o para priorizar la posible rectificación de los errores materiales de la sentencia frente a su impugnación a través del recurso de suplicación [489].

En lo que se refiere al expediente de nulidad de actuaciones, debe tenerse en consideración que «constituye un remedio extraordinario de muy estricta y excepcional aplicación dada la notoria conmoción procedimental que supone tanto para las partes como para el principio de celeridad o economía procesal, que constituye una de las metas a cubrir como servicio público que aspira a satisfacer adecuadamente las pretensiones que en petición de amparo jurisdiccional se hacen a los Organismos Judiciales» [490]. Este razonamiento se ha seguido frecuentemente a la hora de enjuiciar la excepción formal de inadecuación de procedimiento [491], que se admite «únicamente en aquellos supuestos en

[488] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1.ª, Sentencia 945/2024 de 18 de octubre de 2024, Rec. 499/2024.

[489] Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia de 14 de septiembre de 1999, Rec. 4361/1998.

[490] STSJ, Sala de lo Social, de Extremadura 17 febrero 1993. En el mismo sentido, entre otras muchas, STSJ de Castilla-La Mancha de 5 de abril de 1993; STSJ de Madrid de 28 de abril de 1993; STSJ de Murcia de 21 julio 1992. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 3247/2012 de 2 de mayo de 2012, Rec. 1904/2011, Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1050/2008 de 2 de abril de 2008, Rec. 6462/2007, donde se lee: «por ello la jurisprudencia ha venido declarando con reiteración que para que un quebrantamiento de normas procesales acarree la nulidad de actuaciones se precisa la concurrencia de unas especiales circunstancias, a saber: que se cite la norma que se considere infringida y que, efectivamente lo haya sido; que se trate de norma de carácter esencial; que se haya formulado, en tiempo oportuno, la correspondiente protesta y que, sobre todo ello, la violación denunciada haya producido indefensión a la parte denunciante del defecto».

[491] STS, Sala Cuarta, de 14 de julio de 2006 (rec. 196/05) -F. J. 2.º- «...ni...[tampoco].. podría declararse la inadecuación de procedimiento...[..].., porque en este momento la anulación de actuaciones y su retroacción al momento en que se admitió la demanda para seguir, a partir de ese momento, los trámites del proceso ordinario, no tendría ninguna consecuencia práctica en orden a las garantías de la defensa de las partes, ni en relación con la sustanciación de la pretensión deducida, pues se traduciría únicamente en la exclusión de la tramitación urgente y preferente del proceso y en la no consideración como parte del

los que el procedimiento seguido ha supuesto una merma de las garantías procesales» [492]. Así, se ha invocado el principio de celeridad para convalidar la tramitación del procedimiento seguido a través de una modalidad procesal equivocada, «por aplicación de los principios de economía procesal y celeridad», reconduciendo en la sentencia al procedimiento adecuado y tolerando el recurso contra la misma [493]. En tales casos, según doctrina consolidada del Tribunal Supremo, «procede la subsanación del mismo a fin de ser encauzado por vía del proceso de error judicial, de conformidad con lo establecido en el artículo 102 LRJS, y sin que proceda acordar la nulidad de actuaciones sino dar la tramitación ajustada a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas, de un lado, conservando las actuaciones que no hayan causado indefensión a las partes en orden a preservar el principio de celeridad y, de otro, completando las necesarias inherentes al referido proceso de error judicial» [494]. A partir de esta doctrina, la estimación de la excepción procesal de inadecuación de procedimiento se reserva a aquellos casos en los que tal vicio procedimental ha generado una efectiva indefensión no subsanable en fases ulteriores de tramitación:

> «Precisamente en aras de la aludida celeridad procesal […] la nulidad de actuaciones como consecuencia de no haberse seguido el procedimiento adecuado (art. 213.a/ LPL en relación con el art. 205.b/ de la misma) únicamente en aquellos supuestos en los que el procedimiento seguido ha supuesto una merma de las garantías procesales con respecto a las que ofrece el procedimiento legalmente adecuado; pero en los demás casos, se concede primacía al repetido principio constitucional de celeridad». Ahora bien, pese a esta línea interpretativa restrictiva en la apreciación de la nulidad de actuaciones para favorecer el principio de celeridad, «no menos cierto es que dicho principio no debe nunca romper el esquema normativo del imperativo procesal, y así, por ejemplo, si el Juez no recabó informe de la Inspección de Trabajo, en un proceso de clasificación profesional, procede decretar la nulidad de actuaciones» [495].

El principio de celeridad obliga así a una estimación excepcional del expediente de nulidad de actuaciones, artículo 50 LOPJ, pero también del recur-

---

Ministerio Fiscal. Sería, por tanto, una medida que sólo provocaría un retraso contrario a los principios de economía y celeridad y que debe por ello evitarse (Sentencias de 13 de julio de 1993, 11 de abril de 1997, 19 de enero de 2004 y 26 de julio de 2004)». Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 13 de noviembre de 2015, Rec. 154/2014.

[492] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 12 de julio de 2010, Rec. 4237/2008.

[493] Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 434/2011 de 17 de marzo de 2011, Rec. 1700/2010; Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 2398/1999 de 23 de junio de 1999, Rec. 3425/1998.

[494] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencias 536/2024 de 9 de abril de 2024, Rec. 3/2022.

[495] Valle Muñoz, F. A., «Los principios rectores del proceso laboral…», *op. cit.*.

so de suplicación fundado en vicios procedimentales, artículo 193.a LRJS [496]. Esta dimensión del principio de celeridad nos permitirá luego defender la existencia de un principio autónomo e implícito en la ordenación del procedimiento laboral: el antiformalismo –apartado 5.4–. Por lo demás, el principio de celeridad ha servido además para modular los efectos de estos remedios excepcionales, para causar la menor demora posible en la reiteración del litigio. Así se estimó, por ejemplo, cuando un procedimiento comprendió la comisión de dos omisiones procesales: la ausencia de reclamación previa y la incongruencia omisiva de la sentencia, retrotrayendo el procedimiento solo hasta el momento del dictado de esta última en la medida en que la oposición de las entidades gestoras a la demanda evidenciaba la futilidad del intento de evitación del juicio, «lográndose así una nulidad de actuaciones más reducida, acorde con el principio de celeridad imperante en el procedimiento laboral» [497]. Este mismo criterio se ha empleado para descartar la nulidad integra de la sentencia, cuando el vicio formal se ha producido en la fijación de uno solo de sus hechos probados: «Así lo exige el principio de celeridad que rige en el proceso laboral» [498].

En suma, el principio de celeridad llama a conservar los actos procesales que, aun separándose de su tramitación ortodoxa, no generan indefensión, extirpando quirúrgicamente solo aquel de ellos en los que se traspasa ese límite.

También se ha apelado el principio de celeridad para admitir de manera flexible la subsanación de la demanda y, sobre todo, para impedir que la tramitación de dicha subsanación suspenda el plazo para el señalamiento de juicio – *v. gr.* la subsanación por omisión del intento de conciliación previa– [499]. De manera excepcional, y acaso más discutible, se ha tolerado la falta de citación

---

[496] Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 516/2022 de 8 de marzo de 2022, Rec. 2838/2021.

[497] Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia de 12 de septiembre de 1994, Rec. 1434/1993.

[498] Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia de 18 de marzo de 2008, Rec. 304/2008;

[499] Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 3341/2009 de 24 de abril de 2009, Rec. 894/2008: «[L]os Jueces y tribunales del orden jurisdiccional social interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso laboral ordinario según los principios de... celeridad», principio de interpretación que se extiende a todas las modalidades procesales por el n.º 2 del mismo artículo, es posible interpretar el precepto mencionado en el sentido de que el señalamiento efectuado provisionalmente quedará sin efecto si no se acredita en el plazo de 15 días el intento de conciliación, pues con ello se obtiene una respuesta judicial más rápida, soslayando suspensiones que a la postre pueden evitarse solapando los plazos que la norma establece. Es cierto que con ello pueden efectuarse señalamientos que finalmente resulten innecesarios, si se alcanza la conciliación previamente o no se acredita el intento de conciliación, de modo que el intento de celeridad redunde en definitiva en retraso por el menor número de señalamientos efectivos, salvo las medidas que puedan adoptarse, principalmente con las suspensiones efectuadas por otras causas». Con ello, el artículo 119.1b) ha de interpretarse en el sentido de que en el caso de que se haya suspendido el procedimiento para la aportación del certificado de conciliación previa, se descontará el período en que haya quedado suspendido el procedimiento, pero que si los autos no han sido suspendidos, por una interpre-

del ministerio fiscal en un procedimiento de vulneración de derechos fundamentales, cuando tal vicio es denunciado por las empresas codemandadas, «que mantuvieron íntegras en todo momento las posibilidades y garantías necesarias para alegar y probar cuanto estimaron necesario para su mejor defensa o resistencia» [500], «la transcendencia económica que se deriva en los procesos de despido de una posible nulidad y el único reproche puramente formal que se hacía a la sentencia de instancia, aconsejaron entonces dar excepcionalmente una respuesta concreta más acorde con el principio de celeridad que preside el orden social *ex* artículo 74.1 LPL» [501]. También ha servido el principio de celeridad, de manera todavía más controvertida, según lo vemos, para validar la incongruencia omisiva de un fallo, cuando la petición ignorada estaba abocada a la desestimación [502]. Ya dijimos más arriba que la celeridad del procedimiento estaba en ocasiones reñida con su garantismo. También que los principios del proceso se aplican ordinariamente a través de un criterio ponderado que sopesa la afectación de los diferentes bienes jurídicos implicados. En lo que hemos podido comprobar, en ocasiones esa ponderación no se efectúa con toda la rigurosidad que sería deseable, o, al menos, los argumentos tomados en consideración no son plasmados en la sentencia con suficiente minuciosidad. Los ejemplos que acabamos de traer a colación, si bien proporcionan una respuesta acorde al principio de celeridad, no examinan en qué medida otros principios jurídicos, en este caso los inherentes al garantismo judicial, quedan comprometidos con dicha respuesta. No expresan las razones por las que la afectación de esos principios resulta legítima o por las que el juicio de ponderación se decanta en un determinado sentido. Tales razones se antojan ineludibles en una argumentación que recurre a los principios jurídicos pues, como sabemos, estas normas, por el grado de abstracción con el que se formulan, necesitan ser integradas en el caso concreto. A diferencia de lo que ocurre con las reglas, que definen claramente su ámbito de actuación, el recurso a los principios en una disputa concreta debe ser explicada. Como decimos, eso es algo que apenas ocurre en la argumentación judicial que hemos podido contrastar.

Dejada anotada esa conclusión, ya en otro orden de cosas, el principio de celeridad ha permitido interpretar extensivamente el régimen de acumulación de acciones contemplado en la LRJS, permitiendo resolver afirmativamente

---

tación conforme al principio de celeridad impuesto por el artículo 74 LPL, no ha de realizarse descuento alguno, pues no cabe descontar un período de suspensión que no ha existido».

[500] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 29 de junio de 2001, Rec. 1886/2000.

[501] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 14 de marzo de 2002, Rec. 1243/2001.

[502] Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 835/2006 de 20 de septiembre de 2006, Rec. 782/2006.

aquellos casos difíciles o dudosos de acumulabilidad [503]. Así, *v. gr.*, se ha acudido a este principio para leer con flexibilidad la regla relativa a la acumulación de las acciones de cantidad y de despido prevista en el artículo 26.3 LRJS [504]. Aunque esta cuestión no llegó a ser resuelta por Alto Tribunal, muchos órganos inferiores apelaron al principio de celeridad para resolver la duda interpretativa que suscitaba dicha regla hasta la entrada en vigor del RD 6/2023 [505]: la relativa a si la acumulabilidad de estas acciones admitía solo cantidades líquidas, vencidas y exigibles, o si permitía también la vindicación de cualquier otro concepto salarial adeudo. Para los órganos proclives a esta segunda solución:

> «a favor de la acumulación de acciones en el presente supuesto se sostiene también sobre el principio de celeridad como rector del procedimiento social (art. 74 LRJS) en cuanto evita dos procedimientos sobre el salario que debe percibir el trabajador, por cuanto si el procedimiento por despido es el medio idóneo para discutir cual es salario que debe percibir el trabajador cuando éste sea superior al efectivamente percibido, y sobre el que debe calcularse la indemnización por despido, como tiene declarado el Tribunal Supremo en Sentencias de 7 de diciembre de 1990 (RJ 1990, 9760); 8 de junio de 1998 (RJ 1998, 5114); 12 de julio de 2006 (RJ 2006, 6310); y 10 de julio de 2007 (RJ 2007, 7379), así como la mayor parte de los Tribunales Superiores de Justicia, y esta misma Sala (STSJ Castilla-La Mancha 13 enero 2004 –AS 2004, 857–), resulta absolutamente razonable que en el mismo procedimiento se discuta, en su caso, la reclamación de cantidades adeudadas, salvo que ello suponga un retraso en la prioridad de enjuiciamiento del despido».

Comoquiera que sea, esta duda interpretativa ha sido atajada por el legislador, que en la nueva redacción del artículo 26.3 LRJS dispone que «el trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de las cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada adeudadas hasta esa fecha». Se impone así un criterio más restrictivo que el que había mantenido la doctrina judicial que abogaba por una acumulabilidad más amplia con base en el principio de celeridad. Actualmente, la aparente claridad del precepto cierra la puerta a la aplicabilidad de ese principio, que, como tal, por su naturaleza principial, no habilita una solución *contra legem –vid.*, 1.4–. Como ya dijimos,

---

[503] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 5 de noviembre de 2013, Rec. 761/2013.

[504] Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 1236/2016 de 5 de mayo de 2016, Rec. 977/2015.

[505] Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 1236/2016 de 5 de mayo de 2016, Rec. 977/2015.

por lo demás, el legislador no queda vinculado por los principios de la LRJS a la hora de afrontar la remodelación de esta norma.

La tendencia acumulativa del principio de celeridad a la que nos estamos refiriendo se observa también en sede de recursos. Así, con base en este principio, se ha atribuido a las salas de suplicación la resolución de aquellas materias no resueltas por el juez de instancia por la estimación de una excepción material o sustantiva [506]. Del mismo modo, el principio de celeridad ha influido en la interpretación del artículo 202.2 LRJS, flexibilizándolo, para permitir a la sala de suplicación entrar a conocer el fondo del recurso cuando la previa estimación del mismo por el motivo previsto en el 193.a LRJS había dado lugar a un nuevo fallo viciado del juzgador de instancia [507].

Otro trámite en el que se recurre frecuentemente al principio de celeridad es el de la admisión del recurso de casación para la unificación de la doctrina, normalmente para imponer un criterio restrictivo. Y es que, como dijimos, se ha visto en el sistema de única instancia propio del procedimiento laboral una manifestación preclara del principio de celeridad. De ahí que los tribunales apelen a este principio para rechazar la admisión de los recursos devolutivos. En palabras de nuestro alto tribunal:

> «a) El recurso de casación para la unificación de doctrina no es sólo un recurso extraordinario, como la casación común y la suplicación; es también un recurso claramente excepcional, porque con él se introduce una excepción al principio de doble grado jurisdiccional, que proclama la base 31 de la Ley 7/1989, de 12 de abril, y que es, a su vez, consecuencia técnica del principio de celeridad (base 16.1), esencial al proceso laboral, como proceso que atiende a la resolución de controversias que tienen por objeto situaciones que requieren una rápida respuesta judicial no sólo en atención al carácter de las necesidades a las que afectan, sino también porque el elemento temporal influye de forma decisiva en la solución de la controversia y puede alterar la eficacia e idoneidad de la misma. Una utilización generalizada del recurso de casación para la unificación de doc-

[506] «Si la sentencia de instancia, tras recoger en su relato histórico los hechos que previa valoración de los elementos de convicción declara probados, estima la prescripción de las faltas imputadas por la empresa al trabajador, calificando, por esta razón, de improcedente el despido, no parece lógico entender –por contrario a los principios de celeridad, informante del proceso laboral y economía procesal– que la sentencia de suplicación, una vez apreciada la inexistencia de la prescripción, no pueda pronunciarse sobre la realidad e imputabilidad al trabajador de las faltas que le son atribuidas y, en consecuencia, sobre la calificación del despido» Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 15 de abril de 2002, Rec. 2363/2001.

[507] Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 2699/2017 de 19 de mayo de 2017, Rec. 597/2017.

> trina, fuera de los márgenes precisos que establece su delimitación legal, no es compatible con las finalidades institucionales del proceso laboral» [508].

Ese planteamiento general, de corte restrictivo, es aún más severo en algunas materias específicas, como ciertas prestaciones de Seguridad Social [509]. En este punto conviene recordar algo que ya dijimos: que la tutela jurisdiccional rápida está garantizada en el proceso social a través de los mecanismos de ejecución provisional, los cuales, a mayor abundamiento, son reforzadamente proteccionistas en materia de prestaciones de Seguridad Social, artículo 303.2 LRJS. La invocación del principio de celeridad en estos casos no busca la agilidad de un procedimiento existente –ámbito natural de dicho principio–, sino la descongestión del sistema judicial, aminorando la carga que soportan los órganos superiores. El propio TS, en el pronunciamiento extractado, asume ese planteamiento cuando dice que «la garantía del principio de celeridad es esencial en la configuración *institucional* del proceso social [la cursiva es nuestra]». Nuestra discrepancia con este razonamiento ha quedado explicada más arriba: El principio de celeridad del artículo 74 LRJS es de índole procedimental, no orgánica o «institucional». Es decir, no es dable acudir a este principio para incidir en la ratio de asuntos entendidos por cada órgano jurisdiccional. Al acu-

[508] Dos autos de esta Sala de la misma de fecha, 13 de noviembre de 1992, dictados ambos en Sala General constituida al amparo del artículo 197 de la L. O. P. J., STS 18 julio 1995. En el mismo sentido: SSTS 13 febrero 1995; 22 julio 1994; 6 de mayo de 1994; 26 de abril de 1994; 24 enero 1994; 21 enero 1994; 17 enero 1994; 3 diciembre 1993 y 5 noviembre 1993. Tribunal Supremo, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 15 de abril de 1994, Rec. 2750/1993; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 8 de febrero de 1994, Rec. 1592/1992; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 21 de enero de 1994, Rec. 146/1993; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 22 de noviembre de 1993, Rec. 4048/1992; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 27 de septiembre de 1993, Rec. 4096/1992; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 27 de febrero de 2002, Rec. 2/2002.

[509] Según una posición consolidada del TS, en lo que se refiere a la incapacidad permanente, «este tipo de litigios carece de interés casacional y que su acceso al recurso no sólo resulta inadecuado en orden a la función unificadora que le es propia, sino que comprometería gravemente su funcionamiento, con repercusiones muy negativas en la garantía del principio de celeridad, que es esencial en la configuración institucional del proceso social». STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 151/2017 de 22 de febrero de 2017, RCUD. 1746/2015. En igual sentido, SSTS, Sala Cuarta, de 19 de noviembre de 1991, RCUD 1298/90; de 27 de enero de 1997, RCUD 1179/96; de 9 de julio de 2004, RCUD 3145/03; de 24 de mayo de 2005, RCUD 1728/04, o 17 de febrero de 2010, RCUD 52/09; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 17 de septiembre de 2013, Rec. 2212/2012; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 121/2017 de 14 de febrero de 2017, Rec. 838/2015; Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 325/2018 de 20 de marzo de 2018, Rec. 2942/2016; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 981/2017 de 12 de diciembre de 2017, Rec. 3279/2015; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 278/2023 de 18 de abril de 2023, Rec. 3119/2020; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 17 de febrero de 2016, Rec. 2931/2014; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 17 de enero de 2006, Rec. 5241/2004. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 18/2019 de 10 de enero de 2019, Rec. 2595/2017; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 82/2025 de 30 de enero de 2025, Rec. 29/2024; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 425/2025 de 7 de mayo de 2025, Rec. 1604/2023.

dir al principio de celeridad como fundamento de un criterio de admisibilidad restringido se está otorgando en la ponderación preferencia a dicho principio frente al principio *pro actione*, que también hace suyo el orden social y cuyo contenido esencial no admite modulación alguna –*vid. infra* 5.5–.

Con similar espíritu, siguiendo con el régimen de los recursos devolutivos, se ha invocado el principio de celeridad para aligerar la carga u onerosidad de su tramitación. Así, por ejemplo, se ha limitado el número de sentencias de contraste que se pueden aportar en el recurso de casación, en el entendimiento de que «la alegación de sentencias contradictorias en un número decidido por la sola voluntad de la parte es contraria a los principios sobre los que se basa la regulación del proceso laboral y, en particular, al principio de celeridad por el retraso que origina, razonando, además, que se trata de una actuación injustificada que perjudica a la parte contraria y a la normalidad del procedimiento, aparte de que conduce al absurdo al no poner límite a la voluntad de designación de la parte» [510]. El Tribunal Constitucional, en su sentencia 89/1998, de 21 de abril, ha declarado que este criterio no es contrario al artículo 24 de la Constitución [511]. La Sala de lo Social del TS, en tales casos, en virtud del principio *pro actione,* continuará con la tramitación del recurso, si bien, con apoyo ahora en el principio de celeridad, puede omitir el requerimiento de opción a la parte recurrente, entendiendo efectuada la opción por la sentencia más reciente de todas las consignadas [512]. En otras ocasiones excepcionales, invocando de forma un tanto paradójica el propio principio de celeridad –que motivaría así una solución interpretativa y su contraria–, la Sala Cuarta ha comprobado el contraste con respecto a las distintas sentencias invocadas por la parte recurrente [513]. De nuevo, en estas dos últimas posturas adop-

[510] STS, Sala cuarta, Fecha: 3 de noviembre de 2008, núm. de Recurso: 3883/2007. También en –autos de 29 de enero de 1996 (R. 2658/1995), 25 de junio de 1998 (R. 1007/1998), sentencias de 7 de febrero de 1996 (R. 1637/1995), 12 de febrero de 2002 (R. 359/2001), 6 de marzo de 2002 (R. 1367/2001), 3 de julio de 2002 (R. 3298/2001), 30 de junio de 2004 (R. 3407/2003) y 31 de enero de 2005 (R. 4715/2003)–. El auto de 15 de marzo de 1.995 (R. 662/1995); Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 200/2018 de 22 de febrero de 2018, Rec. 1647/2016; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 9 de diciembre de 2010, Rec. 1095/2010;

[511] Que ha reiterado en las STC 131/1988, de 16 de junio; 68/2000, de 13 de marzo; y 226/2002, de 9 de diciembre

[512] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 811/2019 de 27 de noviembre de 2019, Rec. 430/2018.

[513] «A pesar de que conforme a lo expuesto bastaría con examinar la existencia de contradicción respecto de una única sentencia de contraste, dado que ambas constan en las actuaciones y en aras del principio de celeridad, procederá a examinarse la existencia de contradicción conforme a las dos sentencias aportadas» Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 18 de noviembre de 2020, Rec. 221/2020, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 31 de enero de 2017, Rec. 901/2016; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 30 de mayo de 2017, Rec. 3355/2016; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 10 de abril de 2014, Rec. 1852/2013.

tadas por la Sala observamos el principio de celeridad en su dimensión antiformalista o *pro actione*, que promueve que la continuación del procedimiento no se vea frustrada o demorada por vicios procedimentales que no entrañan gran trascendencia o que no comprometen las garantías esenciales esperables de todo procedimiento judicial.

Por lo demás, se ha dicho que el principio de celeridad refuerza la introducción de los medios digitales en el orden social, por ejemplo, para la ejecución de los actos de comunicación. «No hay que olvidar, por otro lado, que el proceso de transformación tecnológica en el que está inmersa la sociedad tiene una total incidencia sobre los medios de comunicación, especialmente en el orden social de la jurisdicción, impregnado del principio de celeridad» […] «La tecnología, por tanto, no puede entenderse como adversaria del proceso sino como una eficaz aliada, integrada definitivamente en el sistema procesal con un efecto positivo que debe impregnar la interpretación de los principios y preceptos procesales, para hacerlos más acordes con las exigencias que la sociedad está demandando de la Administración de Justicia» [514]. Tales medios, sin embargo, no pueden prescindir de las cautelas esenciales para garantizar la fehaciencia de la comunicación. Así, se ha rechazado la validez de un emplazamiento judicial realizado a través de teléfono, «un medio de comunicación secundario, inseguro y basado, exclusivamente, en la manifestación telefónica del profesional que acudió a la conciliación administrativa previa» [515]. También, la admisibilidad de una «notificación del primer traslado de una demanda ejecutiva, derivada de un asunto finalizado con conciliación y archivado cinco años antes, realizado vía Lexnet al abogado de la empresa, en lugar de efectuarlo en el domicilio de ésta que constaba en autos» [516].

Siguiendo con los actos de comunicación electrónica, se ha discutido si el principio de celeridad impone entenderlos efectuados el día siguiente a su recepción, como regula el artículo 60.3 LRJS, o a los tres días, si esta no ha sido atendida anteriormente, como contempla el artículo 162.2 LEC. De forma un tanto paradójica, sobre este asunto, ambos órganos, el de suplicación y el de casación, arribaron a soluciones distintas con base en el mismo principio de celeridad, lo que pone de manifiesto la maleabilidad a la que se prestan los

[514] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 938/2021 de 28 de septiembre de 2021, Rec. 1817/2018, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 549/2024 de 16 de abril de 2024, Rec. 1728/2021.

[515] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 938/2021 de 28 de septiembre de 2021, Rec. 1817/2018.

[516] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 549/2024 de 16 de abril de 2024, Rec. 1728/2021.

principios jurídicos y que ya fue expuesta más arriba –apartado 1.4–. Para el primer pronunciamiento, dicho principio obligaba a otorgar preferencia aplicativa a la regulación de la LRJS. Para el segundo, con mejor criterio, resulta aquí más pertinente la aplicación supletoria de la LEC en el entendimiento de que regula una situación distinta a la recogida en la LRJS. Y es que la posible colisión de ambas normas se descarta si admitimos que se refieren a dos supuestos diferentes: que el artículo 60.3 LRJS regula la fecha de efectos de aquellas comunicaciones cuya constancia queda acreditada, y el artículo 162.2 LEC regula una presunción de notificación en aquellas comunicaciones no atendidas por su destinatario una vez transcurridos tres días. Esta presunción, no prevista en la LRJS, es propicia al principio de celeridad, lo que permite su aplicación supletoria *ex* DA 4.ª LRJS. Según se dijo en el Auto, Sala Cuarta, de lo Social, de 29 noviembre 2016, Rec. 28/2016:

> «El principio de celeridad que preside el proceso laboral no se ve en absoluto comprometido por la aplicación del artículo 162.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, sino más bien al contrario, porque dicho precepto no hace sino traer a la norma procesal general el efecto tradicional de la inactividad procesal; efecto general de exclusión de la posibilidad de realizar el acto omitido (efecto preclusivo) y efectos especiales que determina la ley para cada caso concreto, siendo uno de ellos el de la ficción de que el acto omitido se ha realizado, cuando su ejecución sea necesaria para la continuación del proceso. Esto es precisamente lo que dispone el artículo 162.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, considerando efectuada legalmente una comunicación a pesar de que el destinatario no haya accedido a su contenido habiendo podido hacerlo, y desplegando a partir de ese momento los efectos procesales de la notificación recibida» [517].

Ya expusimos, en otro orden de cosas, cómo la celeridad cualificada de la que se dotaba a algunas materias justificaba en estas la omisión del intento de conciliación administrativa previa. Pues bien, en el plano ahora interpretativo, también se ha invocado el principio de celeridad para decantar la balanza en contra de la obligatoriedad de dicho intento en aquellos casos en los que la LRJS no es del todo clara al respecto –por ejemplo, en la impugnación de ciertas decisiones empresariales de modificación sustancial del contrato– [518]. En similar sentido, con base en el principio de celeridad se ha admitido la continuidad del procedimiento cuando la utilidad del preceptivo acto de concilia-

[517] En este mismo sentido, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 8 de septiembre de 2016, Rec. 12/2016.

[518] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 815/2019 de 3 de diciembre de 2019, Rec. 141/2018

ción se revela nula –*v. gr.*, cuando se ha omitido el trámite de conciliación previa, pero había existido un procedimiento anterior en el que las mismas partes habían rechazado la posibilidad de acuerdo– [519].

Finalmente, nos referimos a la función integradora –no ahora interpretativa– de los principios procesales, en este caso el principio de celeridad. Esta otra función se observa en la STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, núm. 538/2017 de 21 junio 2017, RCUD 153/2016 relativa a la fijación de un plazo de caducidad en el que la autoridad laboral puede ejercer la acción de impugnación del despido colectivo prevista en los artículos 47 del Estatuto de los Trabajadores y 148-b) de la LRJS. Tales preceptos regulan el plazo de acción del que disponen los trabajadores o sus representantes, pero nada dicen acerca del plazo del que dispone la administración. La ausencia de cualquier previsión al respecto [520] llevó a la sazón al TS, en una «interpretación sistemática y homogeneizadora» del régimen de impugnación de estos procesos colectivos, a aplicar el mismo plazo de caducidad de 20 días previsto para el resto de los sujetos impugnantes. Aunque el principio de celeridad fue en este fallo solo un argumento accesorio, sí nos coloca ante la incertidumbre acerca de las posibilidades integradoras atribuidas a este tipo de normas. Aquí, el recurso integrador al principio de celeridad respeta el presupuesto del artículo 1.4 CC: la ausencia de regla aplicable, sin embargo, impone una restricción de derechos bastante drástica, en este caso del derecho de acceso a la jurisdicción, como denunció el voto particular de la sentencia [521]. Aunque esta solución restrictiva sea un tanto llamativa, no hemos detectado en la doctrina ningún pronunciamiento que evite esa posibilidad, que la función integradora de los principios jurídicos acabe restringiendo derechos. Entendemos que esta es una consecuencia posible si admitimos que, de ordinario, la concesión de derechos a una parte implica la restricción de derechos de la otra. Cualquier laguna legal

[519] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, Sentencia 1015/2024 de 23 de diciembre de 2024, Rec. 1032/2024.

[520] Según se lee en la propia sentencia «ciertamente, resulta cuando menos sorprendente que el legislador omita el requisito del plazo para el ejercicio de la acción en unas materias cuyo tratamiento procesal está regido por el principio de celeridad (art. 124.6 y 138.1 LRJS)».

[521] La sentencia cuenta con el voto particular de la magistrada Calvo Ibarlucea, según el cual: «Lo que se produce en definitiva en la resolución es una extralimitación en la que no cabe invocar la analogía, por dos razones, no se trata de interpretar una norma de oscuro significado sino de crear otra al margen de la que existe y tampoco existe la identidad de razón, pues en un caso, *ex* artículo 138 LJS, estamos ante la regulación de una acción reconocida a los trabajadores que litigan en su propio interés y la acción del artículo 148 b) de la misma Ley rituaria es la atribuida a la autoridad laboral en defensa de un interés público. Pero aún cuando existiera la llamada identidad de razón, nos hallamos en presencia de una institución restrictiva de derechos, sobre la que pesa el principio de prohibición de la extensión de normas con ese carácter, derivando en el de prohibición de analogía en *malam partem*».

que se integre con el recurso a los principios jurídicos tendrá entonces consecuencias de este tipo.

En relación con lo anterior, el pronunciamiento aludido resalta otro aspecto sugerente para el análisis dogmático de los principios del proceso social: su ya aludida dificultad para colmar lagunas autónomamente. Al tratarse estos principios de mandatos de optimización, no son válidos para cumplir la función subsidiaria del artículo 1.4 CC –*vid.* apartado 1.5.4–. En el caso comentado, la argumentación judicial no integra la laguna con el principio de celeridad, sino que, con base en este, aplica una regla prevista para otra situación distinta, el plazo de 20 días de acción previsto para los trabajadores o los agentes sindicales. No se trata, sin embargo, de una pura analogía, pues estaría prohibida para imponer una solución tan restrictiva de derechos –ejercicio de la acción–, sino que la regla análoga auxilia al principio de celeridad en su función integradora. Digamos que, en el fallo del TS, la aplicación del plazo de caducidad de 20 días es una solución acorde al principio de celeridad, pero que no viene impuesta por este solo, sino en concurso con la regla análoga. Aunque el alto tribunal no se detiene en esta cuestión, detectamos aquí otra función de los principios jurídicos: la de orientar la aplicación de otros criterios de integración del ordenamiento, como ocurre en este caso con la analogía.

Otra cuestión, acaso discutible desde el punto de vista principialista, es qué debe entenderse por laguna legal a la hora de acudir a la función integradora que el artículo 1.4 CC atribuye a este tipo de normas. Creemos que para resolver esta pregunta también los principios generales del Derecho, y los específicos de cada disciplina, son un recurso inexcusable. En relación con este último caso analizado, la ausencia de un plazo legal para la acción impugnatoria de la administración ¿es una laguna legal o una opción legislativa consciente que quiere otorgar un plazo indefinido a este tipo de acciones? El sentido común sugiere claramente que es la primera de estas opciones la que resulta más plausible, aunque para fundar esa respuesta en Derecho se hace necesario acudir a los principios que informan la legislación laboral sustantiva y adjetiva. Solo a través de este recurso puede justificarse que nos encontramos ante una laguna jurídica y no ante una decisión libre del legislador. Eso es lo que hace el TS en el pronunciamiento extractado acudiendo al principio de celeridad. Así, para abundar en el enfoque principialista que queremos desarrollar, nos encontramos con que los principios jurídicos, en este caso el de celeridad, sirven, al mismo tiempo, para identificar la existencia de una laguna legal y para integrarla.

4.3 **El atraso del orden social de la jurisdicción en cifras. Excurso**

La principal amenaza para la realización de la función tutelar que se le atribuye al orden social de la jurisdicción viene dada por la sobrecarga de trabajo que muestran sus órganos jurisdiccionales [522]. Aunque el retraso en la impartición de justicia es un problema estructural, que menoscaba la calidad de nuestro Estado de Derecho [523], afecta singularmente a este orden jurisdiccional por dos razones muy elementales. 1) La primera de ellas ha sido ya expuesta en los epígrafes anteriores: la especial vocación de celeridad que el legislador introduce en el orden social –4.4–. 2) La segunda es que, paradójicamente, sus órganos son los que adolecen una mayor congestión y, consecuentemente, un mayor retraso en la tramitación de sus asuntos. El objetivo de este apartado es demostrar esa especial afectación, para lo cual nos apoyaremos en los datos recopilados por el Consejo General del Poder Judicial [524].

Estos datos muestran, en efecto, que el plazo de duración media de un procedimiento judicial seguido ante los juzgados de lo social fue en el año 2024 –último año registrado en estos momentos– de 12,2 meses [525]. La tramitación de los recursos de suplicación se demoró de media 7,7 meses y la del recurso de casación para la unificación de doctrina, 21,1 [526]. En suma, tomando como ejemplo un procedimiento laboral prototípico, el que inicia su instancia ante el juzgado de lo social y desemboca en el Tribunal Supremo con el RCUD, el tiempo transcurrido entre la demanda y la firmeza de la sentencia rondaría los 40 meses.

Para comprender mejor este dato debe tenerse en cuenta una precisión metodológica: El CGPJ utiliza «estimaciones de las duraciones medias de los asuntos terminados en cada año, independientemente de su forma de terminación» [527].

---

[522] González Biedma, E., «Buenas prácticas y crisis de los principios…», *op. cit.,* p. 248.

[523] Además, desde una perspectiva constitucional, el problema ha sido abordado desde un punto de vista económico en Mora-Sanguinetti, J. S., *La factura de la injusticia: Sistema judicial, economía y prosperidad en España*, Madrid, Tecnos, 2022.

[524] La mayoría de los datos que incorporamos de esta fuente provienen de las recopilaciones anuales que hace el CGPJ y que publica bajo la denominación «La justicia dato a dato». El último registro publicado es el del año 2024. La mayoría de los datos incorporados son los que se refieren al año 2024, último año publicado al momento de la revisión de este artículo (junio de 2026), si bien tenemos que complementarlos con algunos datos anteriores. La serie completa de los últimos 20 años se encuentra en https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Justicia-Dato-a-Dato/Justicia-Dato-a-Dato.

[525] CGPJ, La justicia Dato a dato, 2025, p. 127.

[526] CGPJ, *Estimación de los tiempos medios de duración de los procedimientos judiciales - Órganos Unipersonales*, 2024 Recuperado el 14 de marzo de 2025, de https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Transparencia/ch. Estimacion-de-los-tiempos-medios-de-duracion-de-los-procedimientos-judiciales.formato1/?idOrg=25&anio=2023&territorio=Espa%C3%B1a&proc=ASUNTOS%20SOCIALE. Madrid, CGPJ, 2024.

[527] CGPJ, *Estimación de los tiempos medios de duración…, op. cit.* 2025

Es decir, tales registros incluyen no solo los procedimientos que han tenido una tramitación plena, concluida con la sentencia, sino también aquellos que concluyen *ante tempus*, por cualquiera que sea la causa: conciliación judicial o administrativa, satisfacción extrajudicial, desistimiento; allanamiento, carencia sobrevenida del objeto, inadmisión del recurso, etc. También incorpora la muestra, en sentido contrario, los procedimientos que han estado sometidos a suspensiones o dilaciones imputables a las partes, lo que desfigura su virtualidad para medir el estado de la demora en la administración de justicia.

Comoquiera que sea, estos datos sobre la duración media de los procedimientos deben complementarse con las acusadas diferencias que existen según el tipo de conflicto y según la comunidad autónoma donde se dirima. Los asuntos más demorados son los que versan sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y prevención de riesgos laborales, con una duración media de la instancia a nivel nacional de 19,8 meses [528]. Los asuntos que encuentran una mayor rapidez son los relativos a vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, con una duración media de 7,7 meses. Con una duración cercana a estos, encontramos los despidos –dato curioso si observamos que no nos encontramos, *ex lege*, ante un procedimiento urgente ni preferente–, con una duración media de la instancia de 8,2 meses [529]. En lo que se refiere al desequilibrio entre comunidades autónomas, encontramos que la región que exhibe una mayor rapidez en la tramitación de los asuntos sociales es la de Madrid. A la cola se encuentra la Comunidad Autónoma de Andalucía –una de las comunidades más infrafinanciadas en relación a su población, solo por detrás de Galicia y Navarra [530]–, donde la fase de instancia de un procedimiento tiene una duración media de 16,6 meses y los procesos derivados de accidente de trabajo se extienden hasta los 40,9 meses [531].

Estos datos medios, como decimos, al aglutinar todos los procedimientos, con independencia de su forma de terminación o con independencia de la urgencia que se les atribuya, no expresan la dispersión de los datos registrados. Para calibrar la verdadera magnitud del problema al que nos referimos, podemos acudir ejemplificativamente a algunos casos recientes, que han acaparado un justificado interés mediático. Se trata de procedimientos en los que el señalamiento de juicios laborales se ha demorado dos años para una reclamación

---

[528] CGPJ, *Estimación de los tiempos medios de duración…* 2025*, op. cit.* p. 105.

[529] *Ibid.*

[530] CGPJ *La justicia dato a dato año 2023*. La serie completa de informes se encuentra en https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Justicia-Dato-a-Dato/Justicia-Dato-a-Dato Recuperado el 14 de marzo de 2025. Madrid: CGPJ, 2024, p. 28.

[531] CGPJ, *Estimación de los tiempos medios de duración…, op. cit.*

de ingreso mínimo vital [532]; tres años para un asunto de despido [533] o cuatro años y medio para una demanda en materia de salarios [534].

Si volvemos ahora a los datos sobre la duración media de los procedimientos a nivel nacional, comprobamos un dato llamativo: El que revela que el orden laboral adolece de una lentitud superior a la que exhiben otros órdenes jurisdiccionales. Centrándonos solo en la fase de instancia o primera instancia –la disparidad entre los regímenes de los diferentes recursos devolutivos desaconseja su comparativa–, las contiendas civiles tienen un plazo medio de tramitación de 8,5 meses. En materias penales estos plazos se reducen a 3,5 meses; y los juzgados de lo contencioso-administrativo, a los que siempre se les ha atribuido una mayor lentitud de tramitación, resuelven sus procedimientos en 10,1 meses. En síntesis, solo los procedimientos seguidos en los juzgados de lo mercantil encuentran una dilación superior a la de los órganos del orden jurisdiccional social: 11,8 meses frente a 11,4 [535]. Estos datos resultan especialmente significativos si recordamos que la ordenación del proceso laboral es la única que hace un llamado específico a la celeridad, lo cual responde a unas razones de justicia material bien definidas doctrinalmente –*vid. supra* apartado 2.1 de este estudio–.

La demora cualificada que exhiben los órganos jurisdiccionales del orden social queda justificada si comprobamos el grado de saturación al que están sometidos. En total, el orden social de la jurisdicción cuenta con 393 juzgados unipersonales (389 ordinarios y 4 de ejecución), 23 órganos colegiados (21 salas de los social de TSJs, y las salas de lo social del TS y la AN). Centrándonos solo en los juzgados de instancia, el número de asuntos ingresados por estos en el año 2024 fue 467.259, excluyendo ejecuciones [536]. Esto nos proporciona una ratio de asuntos admitidos en cada juzgado de 1.201. Para formarnos una idea del nivel de sobrecarga que esto supone podemos acudir a la *Orden JUS/1415/2018, de 28 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo entre el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Justicia para la determinación del sistema de medición de la carga de trabajo de los órganos judi-*

[532] Esteban, P., «Las consecuencias de la lentitud de la justicia: fijan para 2024 un juicio sobre el ingreso mínimo vital». *Cinco Días*, 2022. Recuperado el 3 de marzo de 2025, de https://cincodias.elpais.com/legal/2022/01/24/juridico/1643016677_966291.html.

[533] Luzas, A., «Juzgados de lo Social de Murcia ya señalan para 2027 las vistas por despidos». *La Opinión de Murcia*, 2024 Recuperado el 3 de marzo de 2025, de https://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2024/04/28/juzgados-social-murcia-senalan-2027-101641531.html.

[534] Clavijo, C., «El atasco en los juzgados de Málaga lleva a fijar un juicio en 2029: Eso ya no es justicia». *Málaga Hoy*. Recuperado el 3 de marzo de 2025, de https://www.malagahoy.es/malaga/atascos-juzgados-malaga-juicio-2029_0_2002612346.html.

[535] CGPJ, *Estimación de los tiempos medios de duración… op. cit.*

[536] CGPJ, 2025, p. 42.

ciales; la cual fija en 800 el número anual de asuntos que debería asumir un juzgado de lo social [537].

El nivel de sobrecarga que soportan los juzgados de lo social se pone de manifiesto, además, si lo comparamos con el que muestran los órganos unipersonales de otros órdenes jurisdiccionales. En efecto, en el año 2024 los juzgados de lo mercantil admitieron una media de 988 asuntos; de 488 los juzgados de los contencioso-administrativo; y de 2086 los juzgados de primera instancia [538]. Vemos que solo el orden civil supera, de manera además significativa, el caudal de asuntos del orden social. Este dato debe no obstante atemperarse tomando en consideración el alto número de procesos monitorios que se dirimen en aquel orden. De los asuntos civiles ingresados en el año 2024 en los juzgados de primera instancia y de primera instancia e instrucción, 3.042.048 en total, un 37,67%, 1.145.593, han sido procesos monitorios. Como es sabido, este proceso, el monitorio, cuenta con una tramitación procesal sumamente simplificada que omite la vista oral e, incluso, en ocasiones, la intervención jurisdiccional. Como luego comprobaremos, estas características del proceso monitorio son las que han llevado al legislador a reforzar, al menos tentativamente, la aplicación de este en el proceso social –*infra*. 6.1–.

En cuanto al número de asuntos resueltos, también el orden social mostró una ratio por cada órgano judicial superior a la del resto, con excepción del orden civil. Concretamente, en el año 2024 los juzgados de lo social resolvieron una media de 410.977 asuntos –170.638 de ellos mediante sentencia–, y el número de asuntos en trámite al final del año era de 442.298 [539]. Centrándonos solo en los órganos unipersonales, la ratio de los juzgados de lo social fue de 1.056 asuntos por órgano. Estos datos sobre asuntos resueltos por cada juzgado de lo social nos revelan, además, que estos órganos son los que muestran, con algún matiz, una mayor eficiencia. En efecto, la ratio de resolución de los juzgados de lo contencioso-administrativo fue en 2024 de 495 asuntos por juzgado; y la de los juzgados de lo mercantil, 905. Solo en los juzgados de primera instancia se puede ver una mayor ratio de resolución: 1.893 por juzgado [540]. De nuevo, aquí debe traerse a colación la alta tasa de asuntos monitorios integrados en esa cifra.

---

[537] Es número se incrementa a 900 en los juzgados de lo social sin ejecutorias y a 3500 de los juzgados exclusivos de ejecución. *Vid.* Módulos de entrada de los órganos judiciales de la referida orden ministerial.

[538] Ratios calculadas a partir de los datos de CGPJ *La justicia dato a dato año 2023*…, *op. cit*., pp. 38 ss.

[539] CGPJ *La justicia dato a dato año 2024…, op. cit.*, p. 42.

[540] *Ibid.* pp. 42 ss. en relación con p. 8.

Comoquiera que sea, es fácil intuir que esta saturación que padece nuestro sistema judicial, y que afecta de manera particular al orden social de la jurisdicción, es la que está provocando un incremento constante de los asuntos pendientes en los juzgados y, consecuentemente, de los plazos de resolución. Centrándonos solo en nuestro ámbito de estudio, vemos que en las últimas dos décadas se ha duplicado tanto el número de asuntos que entran en el orden social de la jurisdicción, como el plazo medio de resolución. En efecto, si cotejamos los primeros datos registrados por el CGPJ, la demora del procedimiento judicial laboral era en el año 2003 de 4,58 meses [541]. En esa fecha había 300 juzgados de lo social, estos ingresaban 308.748 asuntos y resolvían 280.270 [542]. Hoy día, el número de asuntos dirimidos en el orden jurisdiccional social ha crecido de un modo muy superior al que lo ha hecho la creación de órganos judiciales en este ámbito: mientras el número de asuntos se ha incrementado un 51,34% entre el año 2003 y 2024, el número de juzgados lo ha hecho un 31% [543].

La toma en consideración de estos datos revela no solo que los órganos jurisdiccionales del orden social muestran una situación de sobrecarga incompatible con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, sino que la tendencia actual hace presumir un sucesivo empeoramiento. De esta forma se ve claramente frustrada la función institucional que se le encomienda a este orden jurisdiccional de manera expresa: la satisfacción rápida y eficaz de la conflictividad laboral. Esta es una disfuncionalidad de la que se hace cargo el propio CGPJ cuando afirma que «la agenda de señalamientos o los tiempos de respuesta a los recursos devolutivos vienen mostrando dilaciones incompatibles con la propia razón de ser de este orden jurisdiccional» [544]. Esta situación crónica, que se ha visto agravada por circunstancias coyunturales como la pandemia del año 2020, «aboca a un escenario en el que no cabe descartar la amenaza del colapso» [545].

---

[541] CGPJ, *La justicia dato a dato año 2004.*, p. 106.

[542] Ya en aquel momento era posible advertir cierta sobrecarga, pues la ratio de asuntos resueltos era entonces de 934, 23 y la ratio de asuntos ingresados de 1029 por juzgado CGPJ, *La justicia dato a dato año 2003, op. cit.*, p. 29; superior a la recomendada por la Orden JUS/1415/2018.

[543] CGPJ *La justicia dato a dato año 2003*. La serie completa de informes se encuentra en https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Justicia-Dato-a-Dato/Justicia-Dato-a-Dato Recuperado el 14 de marzo de 2025. Madrid, CGPJ. 2004, en comparación con CGPJ, *La justicia dato a dato año 2024…, op. cit.*, p. 42.

[544] CGPJ. *Medidas organizativas y procesales para el plan de choque en la administración de justicia tras el estado de alarma*, Madrid, CGPJ, 2020, p. 19.

[545] *Ibid.*

4.4 **Dimensión constitucional del problema. Excurso bis**

Nuestro texto constitucional no impone la creación de un orden social de la jurisdicción ni, mucho menos, le imprime a este una determinada configuración [546]. Eso no impide, sin embargo, que las garantías procesales generales previstas en su artículo 24 encuentren una aplicación cualificada en el enjuiciamiento de los asuntos laborales. Concretamente, en lo que se refiere al derecho a un proceso sin dilaciones indebidas del artículo 24.2, su aplicación modulada deriva de su eminente contenido casuístico. Aunque la jurisprudencia del TC ha intentado proporcionar algunos referentes temporales que determinan la vulneración de este derecho fundamental [547], estos son siempre relativos, pues dependen de las características del caso enjuiciado. Siguiendo a Cruz Villalón cuando se refiere a la concreción de las dilaciones indebidas: «se considera que nos enfrentamos a un típico concepto indeterminado o abierto, de modo que sólo atendiendo al caso concreto se podrá precisar la lesión o no al derecho fundamental, debiendo apreciarse una serie de criterios, como son la complejidad del asunto, la conducta de los reclamantes, la conducta de las autoridades implicadas y las consecuencias que de la demora se siguen para los litigantes» [548].

Esta lectura casuística del derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas es tributaria de la doctrina del TEDH, que ha insistido en la importancia de las circunstancias concurrentes en cada litigio concreto para valorar la posible transgresión del derecho a ser oído en un plazo razonable, artículo 6.1 CEDH. Según se ha dicho, «mediante este criterio, el TEDH insta a las autoridades nacionales a que resuelvan los procesos con diligencia y rapidez por el especial interés que en ellos se dilucida. Se intenta que prioricen la decisión de determinados procesos por el interés que está en juego en el litigio» [549].

El TC, prohijando la doctrina del tribunal de Estrasburgo, ha reiterado que la tutela del derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas exige un análisis individualizado que atienda, entre otros criterios que se han enumerado, a: a) la complejidad del litigio; b) los márgenes ordinarios de

---

[546] Martín Valverde, A., «Procedimiento laboral y derecho…», *op. cit*., p. 73

[547] Supuestos en que entre la fecha de interposición de la demanda ante la jurisdicción ordinaria y la fecha del señalamiento para la vista habían mediado los siguientes plazos: dos años y seis meses, STC 54/2014; dos años y tres meses, STC 99/2014; un año y once meses, STC 129/2016; un año y seis meses; STC 142/2010; y un año y tres meses, STC 89/2016.

[548] Cruz Villalón, J., *Constitución y proceso de trabajo*…, *op. cit*..

[549] Delgado Rincón, L. E., «El TEDH y las condenas a España por la vulneración del derecho a ser juzgado en un plazo razonable: Las dificultades para alcanzar una duración óptima de los procesos judiciales», *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 42, pp. 569-590, p. 575.

duración de los asuntos del mismo tipo; c) el interés que arriesga el demandante de amparo; d) su conducta procesal; y e) la conducta de las autoridades –STC 11.09.2007 y, siguiendo a esta, las más recientes SSTC 125/2022 y 31/2023–. En lo que a nosotros nos ocupa, conviene resaltar de entre estos criterios el que se refiere a la trascendencia que tiene el bien jurídico controvertido en la vida de los litigantes. Según el TEDH y el TC, a la hora de enjuiciar la corrección de los tiempos de tramitación de un procedimiento judicial, habrá de estarse al interés que el demandante arriesga en el litigio o a las eventuales consecuencias que la demora en la tramitación del proceso pueda causar en su esfera personal, familiar y patrimonial.

Si bien ni el TEDH ni el TC establecen una prelación de asuntos ordenada según su importancia, sí que con frecuencia han estimado que las pretensiones vinculadas a la relación laboral o a la protección social están entre esas que merecen una tutela singularmente rápida. A nuestro modo de ver, esta es la vía por la cual el genérico derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas encuentra una aplicación específica en el enjuiciamiento laboral. En efecto, el principio de celeridad de la LRJS, por su rango legal, no es susceptible de tutela constitucional. Tampoco de tutela judicial ordinaria, por su particular configuración normativa, *tertium genus* entre la ley y el principio general del Derecho. Sin embargo, las razones materiales que justifican ese principio son las que posibilitan o, más bien, imponen que el derecho a un procesamiento rápido encuentre una protección cualificada en la litigación laboral.

Así se observa claramente en los pronunciamientos del TEDH, en los que se han estimado como supuestos agravados de demora judicial aquellos en los que estaba en liza un interés laboral o de protección social. Mencionando solo algunos ejemplos, se ha considerado que la demora del procedimiento es especialmente gravosa cuando afecta al ejercicio de una actividad profesional [550], a la privación de la facultad de disponer del patrimonio, de una renta o de una compensación económica [551], al acceso a prestaciones de asistencia social [552]; a una determinada pensión pública [553]; o a un fondo de pensiones por accidente de trabajo [554].

---

[550] SSTEDH *Doustaly c. Francia,* de 23 de abril de 1998 y *Rumpf c. Alemania*, de 2 de diciembre de 2010.

[551] SSTEDH *Buchholz c. Alemania,* de 6 de mayo de 1981 y *Hadjikostova c. Bulgaria*, de 4 de marzo de 2004.

[552] STEDH *Salesi c. Italia*, de 26 de febrero de 1993.

[553] SSTEDH *Nibbio, Borgese, Biondi, Monaco y Lestini c. Italia,* de 26 de febrero de 1992; *Sürmeli c. Alemania*, de 8 de junio de 2006 y *Tsoukalas c. Grecia*, de 22 de octubre de 2010.

[554] STEDH *Nunes Violante c. Portugal,* de 8 de septiembre de 1999. Esta y las anteriores referencias jurisprudenciales aparecen comentadas en Delgado Rincón, L. E., «El TEDH y las condenas a España por la vulneración…», *op. cit*., pp. 575 y 576.

En esta misma línea, también el TC español ha considerado que el carácter profesional de los intereses en juego supone un criterio agravante a la hora de ponderar la transgresión del derecho fundamental al proceso sin dilaciones indebidas. Así lo ha hecho en tres recientes sentencias que afrontan de manera directa el retraso estructural que padece el orden social de la jurisdicción –resulta ciertamente llamativo que los tres últimos pronunciamientos significativos del TC relativos al derecho a un proceso sin dilaciones indebidas hayan recaído sobre asuntos laborales o de seguridad social–: a) La STC 125/2022 destacaba la trascendencia que el objeto del litigio, formalización de contrato postdoctoral, podría tener sobre la vida del recurrente en amparo. Según se lee: «se trata, en definitiva, de una reclamación de cantidad que puede tener un impacto muy significativo en la vida del recurrente en amparo, teniendo en cuenta que la negativa de formalización del contrato postdoctoral implica, de entrada, que el recurrente se quede en situación de desempleo y sin la que hasta entonces venía siendo su fuente de ingresos». El plazo de señalamiento en este caso fue de 3,5 años. b) Por su parte, la STC 31/2023, destaca en su razonamiento, «el interés que arriesga la demandante de amparo en el pleito es el de obtener una resolución judicial que determine el carácter fijo de su relación laboral con la parte demandada. Se trata, en definitiva, de una reclamación que puede tener un impacto muy significativo en la vida de la recurrente en amparo». La demora en este supuesto fue de dos años. c) Finalmente, en la más reciente STC 135/2024, referida ahora a un proceso de prestaciones de seguridad social, el alto intérprete de la Constitución tuvo en consideración que «el interés que arriesga la demandante de amparo en el pleito es el de obtener una resolución judicial que anule la denegación de la prestación de renta activa de inserción que, precisamente, está destinada a personas con especial dificultad de inserción en el mercado laboral. Se trata, en definitiva, de una reclamación que puede tener un impacto muy significativo en la vida de la recurrente en amparo». La demora en este último caso alcanzó 3,5 años.

Repárese, en relación con estos pronunciamientos del TC, que los asuntos discutidos no eran ninguno de los que la LRJS somete a una tramitación urgente. Eso no le impide al alto intérprete de la Constitución apreciar la trascendencia que tales materias tienen para las partes, concretamente para las personas trabajadoras, y tomarla en consideración a la hora de estimar el exceso temporal en la tramitación del procedimiento. En suma, tanto el TEDH como, a su rebufo, el TC han otorgado una protección cualificada a las pretensiones laborales y de seguridad social, entendiendo que estas merecen una respuesta particularmente rápida por parte de los órganos judiciales. Es de esta forma como la vocación de rapidez del orden social encuentra una protección

indirecta en la Constitución y en el CEDH. No es, insistimos, el principio procesal de celeridad del artículo 74.1 LRJS el que se protege, sino las razones de justicia sustantiva que este expresa y que promueven una aplicación modulada del derecho constitucional a un proceso sin dilaciones indebidas.

Por lo demás, el TC, al estimar la vulneración del derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas no desconoce la situación de sobrecarga estructural que soportan los órganos jurisdiccionales. Por eso, al afrontar tales asuntos ha insistido en que la transgresión de dicho derecho deriva, no de la actuación del órgano enjuiciador, sino de déficits estructurales imputables a la Administración de Justicia. Concretamente, esta última incurriría en una vulneración por omisión, al no dotar a los órganos jurisdiccionales de unos medios humanos y materiales acordes a la carga de trabajo que estos asumen. Nos remitimos a una de las primeras sentencias que expresó este planteamiento, la STC 36/1984: «El abrumador volumen de trabajo que pesa sobre determinados órganos jurisdiccionales […] puede exculpar a los Jueces y Magistrados de toda responsabilidad personal por los retrasos con los que las decisiones se producen, pero no priva a los ciudadanos del derecho a reaccionar frente a tales retrasos, ni permite considerarlos inexistentes». La premisa de este razonamiento es que la inacción administrativa al dotar de medios suficientes al sistema judicial no impide la exigibilidad del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva: «no puede concederse a una práctica generalizada y habitual fuerza derogatoria de los preceptos constitucionales», nos dice la STC 26/1983. Esta postura uniforme del TC nos muestra entonces que el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, además de una dimensión procedimental –inadmisión de trámites dilatorios–, cuenta con una dimensión orgánica: la que exige la correcta dotación de medios humanos y materiales. En palabras de la STC 142/2010:

> «por más que los retrasos experimentados en el procedimiento hubiesen sido consecuencia de deficiencias estructurales u organizativas de los órganos judiciales o del abrumador trabajo que sobre ellos pesa, esta hipotética situación orgánica, si bien pudiera excluir de responsabilidad a las personas intervinientes en el procedimiento, de ningún modo altera el carácter injustificado del retraso, ni todo ello limita el derecho fundamental de los ciudadanos para reaccionar frente a tal retraso. […] Es exigible que Jueces y Tribunales cumplan su función jurisdiccional, garantizando la libertad, la justicia y la seguridad, con la rapidez que permita la duración normal de los procesos, lo que lleva implícita la necesidad de que el Estado provea la dotación a los órganos judiciales de los medios personales y materiales precisos para el correcto desarrollo de las funciones que el ordenamiento les encomienda»

Aunque el origen estructural u orgánico de la demora en la impartición de justicia no suponga, entonces, un óbice para estimar la vulneración del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, sí que ha condicionado el tipo de amparo o tutela concedido. Tradicionalmente, ese carácter estructural ha impedido reconocer la nulidad del señalamiento y su retroacción a un momento anterior. Se proporcionaba según esta doctrina una tutela meramente declarativa, carente de cualquier consecuencia práctica. En palabras de la STC 54/2014, en tales casos, «el otorgamiento del amparo debe limitarse a la declaración de la violación del derecho fundamental, no solo porque cualquier medida relacionada con la anticipación del señalamiento para la vista pudo haber agravado la posición de terceros recurrentes, dado el carácter estructural de los referidos retrasos, sino fundamentalmente porque, como se deduce de las actuaciones recibidas en este Tribunal, el procedimiento en cuestión ya ha concluido, habiéndose celebrado la vista acordada por el Juzgado e incluso dictado sentencia sobre el fondo». Esta postura del TC, constante durante varias décadas, se ha expuesto a sucesivas variaciones en los últimos años [555], especialmente a partir de las tres sentencias que mencionábamos más arriba referidas a demoras ocurridas en el orden social de la jurisdicción:

a) La primera de estas sentencias, la 125/2022, fue la que promovió un giro significativo en la posición tradicional del alto intérprete de la Constitución al estimar que la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por retrasos en la Administración de Justicia conllevaba la nulidad de las resoluciones procesales impugnadas y la fijación de un señalamiento de juicio más prematuro. A partir de la premisa, asentada por el TEDH y el TC, de que la sobrecarga de trabajo permanente o estructural no es excusa para «concluir que se ha vulnerado en este caso el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas del recurrente (art. 24.2 CE); se declara la nulidad del decreto de 13 de julio de 2021 y de las dos resoluciones que desestimaron los recursos de reposición y revisión formulados contra el mismo. Conforme a lo solicitado por el recurrente, se acuerda que el Juzgado de lo Social núm. 11 de Sevilla proceda a efectuar un nuevo señalamiento que resulte respetuoso con el derecho fundamental lesionado».

b) Esta doctrina, que acaparó un destacable interés mediático y doctrinal, fue rápidamente revisada por la posterior STC 31/2023. Al igual que la STC 125/2022, se refería a un asunto laboral, en este caso, recordemos, versaba sobre

[555] Rojo Torrecilla, E., «Derecho a la tutela judicial efectiva por excesiva dilación en la fecha de fijación del juicio: los vaivenes del TC», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6/2023, pp. 1-9.

la declaración de fijeza en un empleo público. Reiterando que la naturaleza estructural de la causa dilatoria no es obstáculo para apreciar la vulneración del artículo 24.2 CE, sí estima que la misma impide reconocer la nulidad de las resoluciones recurridas. Según se lee a este respecto en la resolución indicada: «En línea con lo ya afirmado en las citadas SSTC 54/2014, de 10 de abril, FJ 7, y 89/2014, de 9 de junio, FJ 7, y a diferencia de lo concluido en la citada STC 125/2022, FJ 4, se considera que el otorgamiento del amparo no debe incluir la nulidad de las resoluciones impugnadas ni medida alguna relacionada con la anticipación del señalamiento para la vista porque, dado el carácter estructural de los referidos retrasos, ello podría agravar la posición de terceros recurrentes». En suma, esta sentencia, recogiendo la doctrina anterior del TC, pretende evitar situaciones de discriminación entre los distintos litigantes con asuntos pendientes ante un mismo órgano jurisdiccional, velando por que la agenda de señalamientos se administre según estricto orden de entrada en el turno de reparto.

c) Según esta última postura constitucional, los efectos prácticos de una eventual estimación del amparo serían inexistentes. Se produce así una desviación en la funcionalidad del recurso de amparo constitucional, llamado a neutralizar los efectos que se derivan de la vulneración de cualquier derecho fundamental, artículo 55 LOTC. Quizás esta anomalía es la que ha pretendido salvar la más reciente STC 135/2024, de 4 de noviembre, que abre la puerta a una eventual reclamación de responsabilidad patrimonial por el anormal funcionamiento de la administración de justicia [556]. Esta última resolución se hace cargo de las vacilaciones expresadas por el alto intérprete de la constitución. También de la insuficiencia de un pronunciamiento meramente declarativo frente a una vulneración de derechos fundamentales, por lo que propone, como tercera vía, que tal vulneración pueda resarcirse a través de una condena indemnizatoria sobre las administraciones públicas [557]. Según allí se lee:

> «a diferencia de lo concluido en la citada STC 125/2022, FJ 4, se considera que el otorgamiento del amparo no debe incluir la nulidad de las resoluciones impugnadas ni medida alguna relacionada con la anticipación del señalamiento

[556] De estas formas se superarían algunas posturas doctrinales que estimaban que la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva era jurídicamente irreparable: «El cumplimiento de este mandato constitucional resulta difícilmente exigible, tanto al legislativo como al ejecutivo, en la medida en que se suele tratar en la práctica de inactividad o posturas de no hacer, de imposible sanción judicial. Incluso en las situaciones de lesión a la prohibición de dilaciones por parte de los órganos judiciales» Cruz Villalón, J., *Constitución y proceso de trabajo*…, *op. cit*..

[557] Esta solución es la que se seguiría en aplicación del artículo 6.1 CEDH, pues este, «en el caso de vulneración del derecho del artículo 6.1 CEDH, el TEDH no declara la reparación *in natura*, sino que obliga al Estado a indemnizar económicamente al ciudadano por los daños morales causados (no los materiales) y a que adopte las medidas oportunas para evitar que se viole nuevamente». Delgado Rincón, L. E., «El TEDH y las condenas a España por la vulneración…», *op. cit.,* p. 570.

> para la vista porque, dado el carácter estructural de los referidos retrasos, ello podría agravar la posición de terceros no recurrentes.
>
> Ahora bien, como dijimos ya en la STC 36/1984, de 14 de marzo, FJ 4, «todo cuanto antecede no puede llevar a pensar que el derecho constitucionalmente garantizado es un derecho vacío y que su vulneración sólo puede ser remediada en términos puramente simbólicos, mediante una declaración sin contenido eficaz. El artículo 121 de la Constitución impone al Estado la obligación de indemnizar los daños causados por error judicial o que sean consecuencia del funcionamiento anormal de la Administración de Justicia. Si la dilación indebida constituye, de acuerdo con una doctrina casi unánime, el supuesto típico de funcionamiento anormal, es forzoso concluir que, si bien el derecho a ser indemnizado puede resultar del mandato del artículo 121 no es en sí mismo un derecho invocable en la vía del amparo constitucional, la lesión del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas genera, por mandato de la Constitución, cuando no puede ser remediada de otro modo, un derecho a ser indemnizado por los daños que tal lesión produce».

Parece claro, aunque no lo exprese el TC de manera directa, que se remite al justiciable a la acción de responsabilidad patrimonial del Estado por el funcionamiento anormal de la Administración de Justicia que prevé el título V de la LOPJ. Según el artículo 292.1 de esta norma, «los daños causados en cualesquiera bienes o derechos por error judicial, así como los que sean consecuencia del funcionamiento anormal de la Administración de Justicia, darán a todos los perjudicados derecho a una indemnización a cargo del Estado»; concretamente, precisa el artículo 293.2, «a cargo del Ministerio de Justicia». Para el ejercicio de esta acción de resarcimiento, según la última sentencia transcrita, no resultaría necesario agotar la vía de amparo constitucional, en la que meramente se obtendría un pronunciamiento declarativo.

Debido al examen casuístico que exige, según el propio TC, la vulneración del derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas, cabría expresar algún recelo en cuanto a la probabilidad de que estas acciones resarcitorias sean estimadas en vía administrativa [558]. Si se confirmase este pronóstico escéptico, esta vía de reparación podría provocar una disfuncionalidad bastante paradójica: La que se derivaría de la necesidad de iniciar un proceso judicial frente a la administración para dirimir su eventual responsabilidad patrimonial. Este proceso, por los vicios estructurales que exhibe nuestro sistema

[558] Los datos del CGPJ revelan que, en los últimos 5 años, de media, más del 70% de las reclamaciones por funcionamiento anormal de la administración de justicia son desestimadas en vía administrativa (no se concreta qué porcentaje representan las reclamaciones por dilaciones indebidas). También muestra, aunque con vacilaciones según el año, que la mayor parte del importe pagado por la administración por este concepto se debe a condenas judiciales obtenidas en la jurisdicción contencioso-administrativa CGPJ, *La justicia dato a dato año 2023…, op. cit.*, pp. 28 ss.

judicial, podría incurrir en nuevos retrasos y dar pie a otra acción de responsabilidad patrimonial, originando así un insostenible círculo vicioso. Esta disfuncionalidad se vería agravada en el caso que estudiamos, la demora en el enjuiciamiento laboral, pues para encontrar una tutela judicial plena los justiciables deberían peregrinar hacia el orden contencioso administrativo –con competencia exclusiva en materia de reclamaciones patrimoniales frente a las administraciones públicas *ex* artículo 2.e LRJCA– que carece de las medidas de discriminación positiva en favor de la población trabajadora que caracterizan al orden social de la jurisdicción.

CAPÍTULO V. PRINCIPIOS IMPLÍCITOS

Como dijimos, los principios del artículo 74 LRJS no son todos los que la doctrina identificó en la primigenia ordenación del procedimiento laboral. El legislador, haciendo uso del amplísimo grado de libertad configuradora que ostentaba, se limitó a positivizar alguno de aquellos principios, acaso aquellos cuya realidad resultaba más pacífica. Esa opción legislativa, empero, no anulaba la vigencia en este ámbito del artículo 1.4 CC, es decir, la operatividad de aquellos otros principios generales que pudieran ser identificados a través de la deducción o inferencia de las reglas de la LRJS, principios que han dado en llamarse implícitos [559]. A diferencia de los anteriores, no nos encontramos ahora ante principios proclamados como tales en el texto positivo de la LRJS, sino obtenidos a partir de una lectura o exégesis del conjunto de esta. Nos referimos a aquellos patrones recurrentes de la norma a partir de los cuales la doctrina logra inferir una determinada voluntad o espíritu legislativo –*vid.* I.5.1–. En cuanto al grado de reitración que deben mostrar estos patrones para elevarlos a las categorías de principios, no existe ningún consenso establecido: «los operadores jurídicos los obtienen a veces de normas singulares, otras de grupos más o menos amplios de normas, en ocasiones del ordenamiento jurídico en su conjunto» [560]. Aquí radica, según lo vemos, una de las principales tareas pendientes para la teoría general del Derecho y, en general, para el conjunto de la doctrina judicial y científica: Alcanzar un método sólido y comúnmente aceptado para la identificación de los principios jurídicos.

Dejando de lado esa cuestión, en la medida en que escapa por mucho de nuestras posibilidades y nuestros propósitos, acerca del procedimiento laboral

---

[559] Cavas Martínez, F., «Principios rectores…», *op. cit*., p. 325.
[560] Guastini, R., «Principios de derecho…», *op. cit*., p. 41.

se ha afirmado, desde su origen, la existencia de determinados principios uniformadores no explicitados en el texto de la ley rituaria. En palabras de uno de los observadores de la primera legislación social: «no pueden determinarse apriorísticamente, cuales sean esos principios, que todos los estudiosos hubieran de admitir unánimemente, ya que el pasar o no un determinado concepto a la categoría de principio, depende en buena parte, de la impresión que haya causado en el ánimo del investigador y de la extensión que presentase a sus ojos» [561]. La incertidumbre que se denunció al respecto de los principios implícitos de la primigenia legislación adjetiva ha quedado parcialmente superada con el paso del tiempo, cuando las sucesivas reformas que experimentó dicha legislación recogieron recurrentemente ciertas estructuras. De este modo, aunque no existe un catálogo cerrado y uniforme de principios implícitos del orden social de la jurisdicción –siempre que hablamos de principios implícitos nos enfrentamos a un mínimo grado de incertidumbre– sí que pueden encontrarse algunos aceptados y usados comúnmente por la doctrina judicial o científica. Aquí nos proponemos enumerar algunos de esos principios, identificar la base normativa que encontrarían en la LRJS y sus implicaciones en la dinámica del enjuiciamiento laboral.

En cuanto a la operatividad de estos otros principios, es muy similar a la de los principios explícitos. Acaso la inseguridad jurídica al respecto de su existencia puede suponer una mayor discrecionalidad judicial en su uso. Como han sostenido Atienza y Ruiz Maneiro «las reglas son razones autoritativas tanto en cuanto al por qué operan como al cómo operan en el razonamiento justificatorio de los órganos jurisdiccionales; que los principios explícitos son razones autoritativas en cuanto al por qué de su presencia en dicho razonamiento, pero no en cuanto al cómo operan en el; y que los principios implícitos, en fin, no son autoritativos en cuanto a su forma de operar en el razonamiento» [562]. Dicho de otro modo, los principios explícitos, al expresar con mayor fidelidad la voluntad legislativa, serán el recurso preferente a la hora de colmar cualquier laguna en la interpretación de la norma. Sólo cuando estos otros principios sean insuficientes para lograr una interpretación satisfactoria podrá acudirse, de manera alternativa o complementaria, a los llamados *principios implícitos*. En el caso del procedimiento laboral esta hipótesis se ve claramente confirmada si atendemos a la diferente frecuencia con la que se recurre a los principios explícitos y los principios implícitos en la argumentación judicial, siendo aquella claramente

[561] Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso… introducción…», *op. cit*., p. 161.

[562] Atienza, M. y Ruíz Manero, J., «Sobre principios…», *op. cit*., p. 113.

más intensa. No obstante, no coincidimos con los mentados autores en cuanto al carácter no imperativo que tiene el recurso a los principios implícitos en la argumentación judicial, ya que tal lectura se opone a lo dispuesto en el artículo 1.4 CC. Ocurrirá que, cuando la propia existencia del principio sea discutida, su uso difícilmente puede resultar exigible. En este punto, de nuevo, se ha vindicado la labor definitoria de los principios implícitos que ejerce la doctrina científica y, reforzadamente, la jurisprudencia [563].

1. PRINCIPIO *PRO OPERARIO*

Uno de los principios implícitos con más raigambre en la litigación laboral es el principio *in dubio pro operario* [564]. En esencia, «se trata de un principio de carácter hermenéutico que orienta para que, frente a las diferentes interpretaciones que pueda tener una norma legal, se elija aquella lectura más favorable para el trabajador» [565]. En virtud de dicho principio, «de entre dos o más sentidos de las normas laborales ha de acogerse aquél que, en cada caso, resulte más conveniente para el trabajador» [566].

A diferencia de otros ordenamientos jurídicos, que han acogido este principio de manera explícita [567], en nuestro Derecho positivo carece de un soporte claro [568]. En un intento de simplificación –y remitiendo a otros estudios de

---

[563] Martín Valverde, A., «Principios y reglas…», *op. cit.*

[564] Sus primeros antecedentes son identificados por Garate Castro en algunas sentencias en las leyes de accidentes de trabajo (STS 30 de mayo de 1927 [Civil] al aplicar la Ley de Accidentes de Trabajo de 1922). Gárate Castro, J., «El principio "in dubio pro operario" (Notas jurisprudenciales para su estudio)», *Revista de Política Social*, 1982, núm. 135, pp. 181-187.

[565] STSJ, Cataluña, Sala de lo Social, de 4 de julio de 2022, núm. de recurso: 7421/2021, núm. de resolución: 3925/2022.

[566] De la Villa Gil, *Esquemas de Derecho del Trabajo*, Curso 1971-1972, Valencia, Universidad de Valencia, 2007, p. 71. Tomo la cita de Mercader Uguina, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*…, *op. cit*., p. 42.

[567] En Argentina, el artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744/1976) dispone: «En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de la norma prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador». En Brasil, aunque no se usa literalmente la fórmula *in dubio pro operario*, la Consolidação das Leis do Trabalho recoge en su artículo 8.º que, en caso de duda, la interpretación debe favorecer al trabajador. También este principio ha sido acogido como criterio internacional de interpretación de las normas laborales por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-27/21 (Corte IDH, 5 de mayo de 2021).

[568] Así ocurre en la mayoría de países de nuestro entorno más cercano, donde se discute la existencia de este principio: Jemmaud, A., «L'inexistence, en droit français du travail, d'un principe pro operario», en *Los grandes debates actuales en el derecho del trabajo y la protección social: estudios en recuerdo del profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel*, coord. por Cruz Villalón, J.; Gómez Muñoz, J. M., y Rodríguez Ramos, P.; Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016, pp. 83-94.

mayor calado sobre el particular [569]– diríamos que la aceptación del principio *pro operario* ha languidecido conforme avanzaba el desarrollo de la legislación laboral durante el último siglo. Ante un primitivo ordenamiento jurídico laboral tantas veces insuficiente, el *principio pro operario* permitía satisfacer la vocación tuitiva de la reforma social. En efecto, hasta al menos la década de 1960, el recurso al principio *pro operario* era frecuente en la jurisprudencia. A partir de esa fecha, la doctrina comienza a percibir un cambio de rumbo, «que el principio proteccionista está un poco en baja y tiene cada vez menos relieve en el Derecho del Trabajo y, sobre todo, en la teoría de la justicia social […] se hace cada vez más dudosa en estas esferas la significación del principio tuitivo como principio general de estas ramas jurídicas (Derecho social y laboral), al que se puedan atribuir funciones interpretativas e integradoras» [570]. Este cuestionamiento de la vigencia del principio *pro operario* encontrará un nuevo jalón con el reconocimiento de la libertad sindical [571]. También cuando el orden social de la jurisdicción conoció de los litigios en materia de Seguridad Social, que desaconsejan un criterio interpretativo de este tipo. Sagardoy Bengoechea, cuya cita extensa nos permitimos, es uno de los autores que nos dan cuenta de este viraje doctrinal:

> «En un primer momento, cuando la desigualdad era rotunda y notoria, cuando la legislación de trabajo era escasa o imperfecta, ese principio interpretativo fue casi un procedimiento de creación de normas; el Juez se convirtió en un adelantado mayor del Derecho del Trabajo. Se combatió la desigualdad de hecho con una desigualdad jurídica de signo contrario.
>
> Fue un mercantilista y laboralista italiano (Greco) quien reaccionó enérgicamente contra esta tendencia, estimando lícito y lógico que la legislación social proteja al trabajador, pero oponiéndose a que ese amparo se extienda al Juez y constituya para éste mandato casi imperativo para buscar cuanta ocasión se le presente de favorecer a una de las partes, por estimarlo procedimiento peligrosísimo que hay que manejar con exquisito cuidado. A partir de la última guerra, el principio *pro operario*, ante dogma casi indiscutible, entra en crisis y mucho más a partir de 1993, como hemos señalado anteriormente. Se le considera impropio de una disciplina que ha superado ya su momento inicial; se afirma su incompatibilidad con la imparcialidad del verdadero Juez de trabajo; se exige que exista

[569] Prieto Padín, P., «La dimensión del principio *in dubio pro operario* en el s. xxi», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 7, 2019 (Ejemplar dedicado a: Principios sustantivos y procesales en el ámbito laboral), pp. 43-65.

[570] Castán Tobeñas, J., *La idea de justicia social*, Madrid, Reus, 1966, pp. 40-41.

[571] Se ha dicho que este principio «carece de sentido en un ordenamiento […] que consagra el derecho de libertad sindical», Molero Maglano, C., «El Derecho del Trabajo. Consideraciones generales», en AA. VV., *Manual de Derecho del Trabajo*, 13.ª ed., Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 70. Tomo la cita de Prieto Padín, P., «La dimensión del principio *in dubio…*», *op. cit.*, p. 54.

> un caso de verdadera duda sobre el alcance del precepto jurídico aplicable; se considera contrario a la igualdad que garantizan las Constituciones. […]
>
> La misión tuitiva ha de ser desarrollada por el legislador con su conocimiento de las circunstancias sociales; la misión del Juez no puede estar enturbiada por una inclinación previa hacia una de las partes» [572].

El debilitamiento del principio *pro operario* puede seguirse claramente a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Algunos pronunciamientos del siglo pasado lo presentaban como una «natural consecuencia del sentido tutelar de los intereses del trabajador que informa la legislación social como medio adecuado para la realización de la justicia en el sector más necesitado de eficaz protección» [573]. Un principio «inspirado en un sentido cristiano de justicia y humanidad y respaldado por el carácter tutelar de la legislación social» [574], que «se basa precisamente en la protección a la parte social y económicamente débil, cual es el obrero o productor» [575]. Hoy día, sin embargo, el Tribunal Supremo parece incluso cuestionarse la vigencia de dicho principio. La última sentencia que, a la fecha de redacción de este estudio, se pronunció sobre el particular, se refirió al principio *in dubio pro operario* como un «supuesto principio –que ni siquiera este positivizado en nuestro ordenamiento jurídico ni tampoco parece desprenderse del conjunto del ordenamiento jurídico laboral–» [576].

Ciertamente, nos encontramos ante un principio controvertido. En algunos pronunciamientos se presenta como una derivada del principio *in dubio pro reo* [577], en otros, sin embargo, se sostiene que «no es ni mucho menos equi-

---

[572] Sagardoy Bengoechea, J. A., *Los principios de aplicación…, op. cit.*, pp. 23 y 24.

[573] STS, Sala Sexta, de 20 de mayo de 1965 (RJ 2190).. Esta y las siguientes dos referencias jurisprudenciales las tomo de Mercader Uguina, J. R, *Lecciones de Derecho del Trabajo…, op. cit*., pp. 40 y 41.

[574] STS, Sala Sexta, de 30 de enero de 1963 (RJ 370),

[575] STS, Sala Sexta, de 10 de enero de 1964, (RJ 7). Criterio coincidente con el contenido en la STS, Sala Sexta, de 9 de diciembre de 1961 (RJ 1962/201), que califica al indicado principio como «representativo de la función tutelar y protectora del Estado hacia el trabajador en compensación de su mayor debilidad económica».

[576] Entre otras, en STS, Sala Cuarta, 718/2023, de 4 de octubre, rec. 3/2022.

[577] STSJ, Valencia, de 18 de noviembre 2021, núm. 3377/2021, rec. 2002/2021: «Al respecto debemos reconocer que el principio *"*in dubio pro operario*"* es un postulado de interpretación y aplicación de las normas jurídicas laborales, es decir, únicamente es aplicable en la apreciación de normas de Derecho Social, que se deriva del principio penalista *"*in dubio pro reo*"*, y aparece recogido expresamente en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, el cual prevé que *"*los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en su cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables*"*. De modo que el citado principio solo se aplica en su caso una vez determinados los hechos y ante una discrepancia de interpretación normativa, y no en cuanto a la acreditación de los hechos como si de un principio de presunción de inocencia».

valente a la presunción de inocencia prevista como derecho fundamental en el artículo 24.2 CE» [578]. Otros autores apuntan críticamente las connotaciones ideológicas asociadas a dicho principio, ancladas en una visión conflictual de la sociedad y de las relaciones laborales [579].

Sin embargo, si tuviéramos que hacer un balance de las diferentes posiciones de la doctrina judicial y científica al respecto, concluiríamos que mayoritariamente se afirma la vigencia actual del principio *in dubio pro operario*. El propio Tribunal Supremo, hasta el pronunciamiento recién transcrito –que se expresa sobre el particular *obiter dictum* y que desconocemos si supondrá un cambio en su línea jurisprudencial– venía recurriendo a ese principio como auxilio hermeneútico. Un principio que, en todo caso, no supone una patente de corso para el activismo judicial [580] ni puede aplicarse «contra el interés público o contra los intereses legítimos del empleador, ni la creación de instituciones desconocidas, ni la variación de la competencia jurisdiccional, ni la invasión dentro del ámbito de las relaciones civiles concertadas entre el trabajador y los terceros ni, en definitiva, la rectificación de las deficiencias técnicas cometidas en la formalización de los recursos ante el orden social» [581]. En nuestra opinión, estas cautelas que reclama el recurso al principio *pro operario* están garantizadas si atendemos al estrecho margen con el que actúa este principio, como enseguida veremos.

Finalmente, cabe añadir que el principio *pro operario*, según algunos autores –aunque aquí la opinión no es pacífica– ha encontrado también su vertiente en los pleitos de Seguridad Social a través de un principio *pro beneficiario* con un fundamento remoto en el artículo 41 CE´78 [582]. En palabras de

---

[578] SSTSJ Galicia 24 marzo 2011, rec. 5014/2010;10 julio 2014, rec. 1649/2014; y TSJ Andalucía/Sevilla 13 diciembre 2012, rec. 340/2012.

[579] «La presencia de este principio y de sus diversas derivaciones no deja de producir cierta peligrosa inseguridad y ambigüedad en la aplicación del Derecho del Trabajo (…) no hay duda de que en un crecido número de casos la interpretación pro operario tiene su contrapartida obligada en la interpretación en perjuicio del empresario (…) la pareja de identificaciones empresario = capitalista poderoso y trabajador = proletario, pese a ser una representación habitual, revela su superficialidad si se la contrasta con datos empíricos acerca de la posición real de los empresarios y trabajadores y se tiene presente que la figura paradigmática del gran empresario capitalista es estrictamente excepcional en el conjunto de empresarios del país». Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo,* Madrid, Tecnos, 1978, 2.ª ed., p. 201-202. Tomo la cita de Mercader Uguina, J. R, *Lecciones de Derecho del Trabajo*…, *op. cit*., p. 41.

[580] Sagardoy Bengoechea, J. A., *Los principios de aplicación…, op. cit*, p. 25.

[581] AA. VV. (de la Villa Gil, L. E. y López Cumbre, L., coords), *Los principios del Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2003, p. 11.

[582] Prieto Padín, P., principio pro operario …, p. 47. Ahí, se cita como respaldo de este otro principo: SSTS, Sala Cuarta, de 1 febrero 2005, RCUD 5606/2003), 20 enero 200, RCUD. 4605/2005, de 22 noviembre 2011, RCUD. 4227/2010; de 13 julio 2012 RCUD.158/2011 o STSJ Cataluña 15 octubre 2013 Rec. 3444/2013. Sopesando este criterio, aun desestimando la pretensión de la preceptora de la pensión de viudedad, STS, Sala Cuarta, de 2 de abril de 2019, RCUD, 266/2019.

Martín Valverde, «las razones de equidad que inspiran el juego de este principio impulsan aquí muchas veces en el sentido de interpretar la norma en favor del beneficiario de la prestación o persona en situación de necesidad» [583]. Añade, «problamente nos encontramos aquí más que ante la aplicación del *in dubio pro operario*, ante un principio interpretativo próximo aunque no idéntico: el *in dubio pro damnato*, o *in dubio pro víctima*» [584].

1.1 **Proyección en la LRJS**

En cuanto al soporte jurídico-positivo del mismo, se ha encontrado en la cláusula del estado social que formula nuestra Constitución [585]; también en la genérica vocación tuitiva que exhiben muchas reglas del Derecho Trabajo [586]; o, con más precisión, en el artículo 3.3 ET que ordena la colisión entre distintas fuentes jurídico-laborales [587]. Como es sabido, este último precepto dispone que «los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas […], se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador». En términos estrictos, esta disposición proporciona una solución frente a una colisión de preceptos vigentes que resultan simultáneamente aplicables acudiendo a los principios ordinarios de elección de normas. Aunque el campo de actuación del *principio pro operario* es totalmente distinto, este respondería el mismo espíritu y enuncia un mismo criterio: frente a dos o más soluciones jurídicas admisibles –tal es lo que ocurre cuando nos encontramos ante una laguna jurídica–, otorga preferencia a

---

[583] Martín Valverde, A., «Consideraciones sobre el principio…», *op. cit*., p. 84.

[584] *Ibid.*

[585] En palabras de Alarcón Carcacuel: «la inserción del principio pro operario en la cláusula de Estado Social tiene un significado muy preciso: el de liberar al citado principio del halo *miserabilista*, decimonónico y hasta atrabiliario, confiriéndole, por el contrario, un sentido completamente ofensivo, de futuro y perfectamente anclado en la ciencia jurídica».

[586] «Doctrinalmente se ha venido considerando la legislación laboral como una legislación protectora de los trabajadores. Si se había dictado para la tutela y salvaguardia del trabajo, lógico es que su interpretación fuera favorable, en general, a aquéllos» Pérez Botija, E., *El Derecho del Trabajo. Concepto, sustantividad y relaciones con las restantes disciplinas jurídicas*, Madrid, Edersa, 1947, p. 150.

[587] «En cuanto al principio *in dubio pro operario* –acogido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores– proyecta su influencia en el conflicto o colisión de normas y no tiene aplicación en cuanto a la fijación de hechos», STS, Sala Cuarta, de 12 febrero 1991 RJ 1991\829. En este mismo sentido, la STSJ, Valencia, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2021, núm. 3377/2021, rec. 2002/2021: «Al respecto debemos reconocer que el principio "in dubio pro operario" es un postulado de interpretación y aplicación de las normas jurídicas laborales, es decir, únicamente es aplicable en la apreciación de normas de Derecho Social, que se deriva del principio penalista "in dubio pro reo", y aparece recogido expresamente en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores […]. De modo que el citado principio solo se aplica en su caso una vez determinados los hechos y ante una discrepancia de interpretación normativa, y no en cuanto a la acreditación de los hechos como si de un principio de presunción de inocencia».

aquella que se adecúa más a los intereses del trabajador. Comoquiera que sea, cualquiera de estos fundamentos jurídicos-positivos que tradicionalmente han dado apoyo al principio *pro operario* permanecen intactos en la actualidad. Aunque acaso podamos haber observado una tendencia en las últimas décadas hacia la flexibilización de las relaciones laborales, reforzando el tradicional principio de rendimiento del Derecho del Trabajo, esta disciplina conserva claramente la vocación tuitiva de la que se derivaría el principio que ahora analizamos. Por supuesto, la cláusula de estado social proclamada en nuestra constitución no ha sido revisada, ni tampoco lo ha sido el artículo 3.3 ET, el último de los alegatos invocados en favor del principio *pro operario*. Así las cosas, no encontramos argumentos o novación normativa alguna para cuestionar la vigencia de un principio interpretativo que había sido constantemente afirmado por la jurisprudencia. Si, como aquí hemos hecho, se acepta que los principios derivan de la exégesis pura del Derecho positivo –1.3–, la permanencia en este de las bases que permitieron sostener la existencia de un principio *pro operario* obligan a aceptar su vigencia contemporánea.

1.2 **Función uniformadora**

Aceptada pues esa actual vigencia del principio *pro operario* [588], sí que han sido recurrentes los intentos por acotar con precisión su ámbito de aplicación. Principalmente, la doctrina ha insistido en que el mismo solo resulta operativo a la hora de colmar las dudas interpretativas sobre disposiciones legislativas o reglamentarias: «Cualquiera que sea la interpretación, es lo cierto que se trata de un principio para interpretar las normas, no jugando sobre las cargas probatorias que a cada parte corresponde (art 217 LEC)» [589]. En palabras de Martín Valverde, «su campo de acción queda así limitado al supuesto de oscuridad de la norma, que suscite en el juez una duda sobre su significado que no pueda despejarse recurriendo a otros procedimientos interpretativos» [590]. A este respecto nos permitimos la cita extensa, pero esclarecedora, de la re-

[588] «Pese a sus desmentidos y alguna presentación burlesca (…) [lo cierto es que] se crea o no en él, (…) ha de confrontarse hoy igualmente, con el principio de rendimiento y flexibilidad» Vida Soria, J.; Monereo Pérez, J. L. y Molina Navarrete, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2010, p. 307.

[589] STSJ, País Vasco, Sala de lo Social, de 9 de octubre de 2024, rec. 2021/2024 de rec. 2002/2021, STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 30 de enero de 2024, núm. 251/2024, rec. 2106/2023.

[590] Martín Valverde, A., «Consideraciones sobre el principio pro operario», *Ius Et Veritas*, 3(5), 1992, pp. 83-84.

ciente STSJ de Madrid, núm. 382, de 25 de abril de 2025, que nos recuerda el significado y la razón de ser de este principio:

> «En efecto, dicho principio se aplica exclusivamente cuando existe o surja duda racional en cuanto a los efectos jurídicos de una determinada situación fáctica. Se extiende a la interpretación del derecho, en caso de duda respecto a su sentido y alcance, no a la apreciación de la prueba; o, dicho de otro modo, cuando se den frente a un hecho posibilidades de hacer efectivas diversas normas igualmente razonables, cuando se dé una situación tal que la interpretación normativa ofrezca de forma manifiesta y patente una duda, pero no cuando fijados los hechos probados, que son emanación de la realidad objetiva captada por el Juzgador, resulta adecuada la aplicación de la norma legal (STS de 13 julio 1990). El principio "in dubio pro operario" de naturaleza procesal, más que sustantiva sólo puede ser aplicado, como reiteradamente tiene expuesto el TS, en caso de duda, cuando ésta surja en la determinación de los efectos jurídicos de una concreta situación fáctica declarada probada, ya que siempre supone conflictividad de incertidumbres surgidas de la propia naturaleza de la materia al ser necesario que existan sobre el alcance y situaciones laborales o de su normativa (STS 29 octubre 1984). El uso del término no suele ser muy preciso. En ocasiones se emplea, para abreviar, el de principio *pro operario*. Por otra parte, esta expresión se suele usar en dos sentidos, uno amplio y otro más concreto. En un sentido amplio, el principio *pro operario* describe en realidad una característica institucional del Derecho del Trabajo, que surge desde sus orígenes con una orientación claramente tuitiva y compensadora. El Derecho del Trabajo interviene para corregir la desigualdad material de las posiciones de las partes del contrato de trabajo, otorgando una protección a la parte más débil, el trabajador.
>
> El principio *in dubio pro operario*, inspirado en un sentido de justicia y respaldado por el carácter tuitivo de la legislación social, puede servir de fundamento para esclarecer y respetar los derechos adquiridos de los operarios, ya que con él vienen a suplirse las insuficiencias y la oscuridad de la Ley, resolviendo sus dudas e interpretándola con la mayor amplitud en beneficio del trabajador. Pero hay otra acepción de la expresión –el principio *in dubio pro operario*– que ya no se mantiene en el plano de la producción de las normas ni en el de las relaciones entre éstas, sino que constituye un criterio relativo a la aplicación del Derecho y que se dirige al juez social y, en ocasiones, también al funcionario de la Administración laboral, imponiendo ante la duda la opción que resulte más favorable al trabajador. Ante la existencia de una *res dubia*, de al menos una dualidad de posibles interpretaciones de la norma, será de aplicación la interpretación que mayores beneficios reporte al trabajador».

Esta limitación del *principio pro operario* a la interpretación de normas legislativas o reglamentarias excluye que el mismo sea aplicable a la interpretación de los contratos. En este punto existe cierto consenso doctrinal al sostener que cualquier duda o ambigüedad contractual debe resolverse atendiendo a las reglas de los artículos 1281 a 1289 del Código Civil sobre interpretación

de los negocios jurídicos [591]: prevalencia del sentido literal, exigencia de buena fe, interpretación sistemática o de coherencia interna, atención a la naturaleza y al objeto del acto, principio de conservación del negocio, criterio de mayor reciprocidad de intereses, etc. Parte de la doctrina, dicho sea de añadidura, ha encontrado en estas reglas generales del Derecho común argumentos para orientar la interpretación de las cláusulas contractuales laborales indeterminadas hacia una solución proclive a los intereses de los trabajadores. Concretamente, han alcanzado esta solución a partir de la pauta *contra proferentem*, según la cual, las cláusulas oscuras no deben beneficiar a quien provocó la oscuridad. Si atendemos a que la incorporación del trabajador a la empresa suele producirse, en términos materiales, mediante contratos de adhesión, con escaso o nulo margen de negociación, y con aceptación en bloque de las condiciones prefiguradas por el patrón, debería prevalecer la interpretación de dichas condiciones que resulte menos lesiva para aquel [592].

Más controvertida es, sin embargo, la extensión del principio que analizamos a los convenios colectivos. Parte de la doctrina, subrayando la naturaleza híbrida del convenio –con «cuerpo» normativo y «alma» contractual–, sostiene la pertinencia de emplear este instrumento hermenéutico para armonizar los cánones propios de la interpretación de las normas con los de los contratos (arts. 1281 ss. CC) [593], al menos para sus cláusulas normativas, no las obligacionales [594]. La doctrina judicial, sin embargo, ha rechazado esta posibilidad, estimando que el principio *pro operario* «no rige en el plano de la producción de normas ni tampoco en el de las relaciones entre estas. Y aunque en algún supuesto judicial se entendió que el principio pro operario alcanzaba no sólo el campo interpretativo de normas estatales sino también a la interpretación de cláusulas de convenios colectivos (STS 19 de septiembre de 1988, RJ 1988\6923), tanto la doctrina –Desdentado, 2003– como algún pronunciamiento posterior del Tribunal Supremo (STS, 4.ª, de 20 de enero de 2006, RJ 2006\523) precisaron que tal principio no resultaba de aplicación ni para las cláusulas de los convenios ni para los de los contratos individuales, debiéndose aplicar en tales casos las reglas hermenéuticas establecidas en el Código civil, concretamente las del artículo 3 en el primer caso y las artículo 1281 y siguientes del mismo texto legal para los contratos» [595].

---

[591] Martín Valverde, A., «Consideraciones sobre el principio…», *op. cit*., p. 84.
[592] Prieto Padín, P., «La dimensión del principio *in dubio…*», *op. cit.*, p. 51.
[593] STS, Sala Cuarta, de 20 enero 2006, rec. 48/2005; o de 29 junio 1999, Rec. 10/1999.
[594] Prieto Padín, P., «La dimensión del principio *in dubio…*», *op. cit.*, 51.
[595] STSJ, Sala de lo Social, Cataluña, de 4 de julio de 2022, núm. 3925/2022, Rec. 7421/2021.

Finalmente, ya dijimos, «no se admite el principio *in dubio pro operario* como criterio valorativo de prueba en la apreciación de los hechos del caso» [596]. En efecto, cuando se ha invocado este principio para colmar las inconsistencias fácticas, se ha emitido una respuesta desfavorable por parte de los tribunales. Sobre este particular, ciertamente nuestro Derecho rituario contiene múltiples reglas que favorecen al trabajador ante la existencia de hechos controvertidos –art. 96 LRJS o 105 del mismo cuerpo legal–. De forma un tanto paradójica, la existencia de estas reglas son las que descartan que el principio *pro operario* pueda actuar en la fijación de los hechos controvertidos. Y es que la proliferación de este tipo de reglas para supuestos litigiosos concretos –vulneración de derechos fundamentales, accidentes de trabajo, despidos, sanciones…– revela la asunción por el orden social de la jurisdicción de las reglas generales de distribución de la carga de la prueba, sobre las que ha introducido enmiendas puntuales. Allá donde el legislador del proceso laboral no haya introducido una regla específica, solo cabría sostener la aplicabilidad de las disposiciones generales.

Cuestión distinta es que, entre estas disposiciones generales encontremos una, la prevista en el artículo 217.7 LEC, que permita una interpretación de la prueba favorable al trabajador. Concretamente, el precitado precepto dispone que para la aplicación de las reglas ordinarias sobre distribución de la carga de la prueba «el tribunal deberá tener presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio».

Es esta regla la que estimamos que debería tener una mayor presencia en el enjuiciamiento de la conflictividad laboral, ya que nos encontramos en un ámbito en el que el empresario ostenta poderes de supervisión muy superiores a los que existen en cualquier otra relación jurídica de índole privada [597]. En muchos casos, esta nota debería modular la aplicación del artículo 217.7 LEC de tal modo que prevalezca una interpretación favorable al trabajador en aquellos casos en los que el material probatorio aportado por las partes no arroje una visión clara de los hechos controvertidos [598]. Recordemos en ese punto que, a tenor de la DF 4.ª LRJS, la aplicación supletoria de las reglas de la LEC, nos referimos ahora a la contenida en el artículo 271.7, debe hacerse «con la

---

[596] Martín Valverde, A., «Consideraciones sobre el principio…», *op. cit*., p. 84.

[597] Esta mayor presencia ya fue reivindicada por Gorelli Hernández, J., «La carga de la prueba y la tutela del trabajador», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica,* núm. 2, 2009, pp. 599-648, pp. 656 ss. Aplicando esa regla de distribución de la carga de la prueba, STSJ de Madrid, Sala de lo Social, en Sentencia de 28 de febrero de 1990.

[598] Todolí Signes, A. y Tyc, A., «La carga de la prueba en el proceso laboral español y comparado», *Revista de Trabajo y Seguridad Social,* CEF, núm. 396, 2016, pp. 109-130, pp. 123 ss.

necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios».

Otro de los preceptos cuya mayor presencia se reivindica en el enjuiciamiento del trabajo es el previsto en el artículo 429.1 de la LEC [599], conforme al cual: «Cuando el tribunal considere que las pruebas propuestas por las partes pudieran resultar insuficientes para el esclarecimiento de los hechos controvertidos, lo pondrá de manifiesto a las partes indicando el hecho o hechos que, a su juicio, podrían verse afectados por la insuficiencia probatoria. Al efectuar esta manifestación, el tribunal ciñéndose a los elementos probatorios cuya existencia resulta de los autos, podrá señalar también la prueba o pruebas cuya práctica considere conveniente». De esta forma, se superaría la tensión entre la vigencia del principio dispositivo y la función tutelar que está llamado a cumplir el procedimiento laboral. Con todo, existen en la doctrina científica cuestionamientos a la aplicabilidad supletoria del artículo 419.1 LEC en el procedimiento laboral [600]. En su favor, cabría invocar el principio de inmediación y la dimensión tuitiva que le habíamos atribuido. En su contra, el principio de concentración, que es el que dificulta la aplicación de esta regla del procedimiento común. Comoquiera que sea, la posibilidad prevista en el artículo 419.1 LEC queda superada en el orden social por la posibilidad de diligencias finales prevista en el 88 LRJS.

Se ha rechazado, por otro lado, la pertinencia del principio *pro operario* para exigir la aplicación de la *ficta confesso* por el juez de instancia, prevaleciendo en este punto la discrecionalidad que la LRJS a este le otorga [601].

Finalmente, otra restricción del ámbito de actuación del principio *pro operario* se produce al presentarlo como un criterio excepcional y subsidiario. a) Sobre su excepcionalidad, se ha dicho que este principio solo resulta operativo en caso de insalvable duda. «Como resulta de los (a menudo obviados) primeros dos términos de la locución latina, el principio solo despliega eficacia

---

[599] Valle Muñoz, F. A., «La incidencia de las facultades probatorias del juez en la disposición del proceso laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 156, Sección Estudios, Cuarto trimestre de 2012, BIB\2012\3119. Garcia Perrote Escartin, I., «La prueba en el proceso laboral tras la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil», *Derecho Privado y Constitución,* núm. 4, 1994, pp. 163-221.

[600] Gil Plana, J., «La prueba en el proceso laboral. Disposiciones Generales», ed. Aranzadi, Navarra, 2005, pp. 175 ss. Tomo la cita de Valle Muñoz, F. A., «La incidencia de las facultades…», *op. cit*.

[601] «[E]l aforismo *in dubio pro operario* no es de aplicación automática al supuesto que nos ocupa, en el que procede aplicar al artículo 91.1 LRJS, ya que, tal como declaran la jurisprudencia laboral y la doctrina de esta Sala más arriba citadas, es facultad del juzgador de instancia aplicar o no la *ficta confesso* frente a la incomparecencia de la parte demandada, sin que el principio *in dubio pro operario* pueda desplegar mecánicamente sus efectos, siendo soberano el *iudex a quo* para ponderar las múltiples circunstancias concurrentes en cada caso para tener o no por confesa a la parte demandada respecto de los hechos de la demanda que constituyen la base de su pretensión» STSJ, Cataluña, Fecha: 4 de julio de 2022, núm. de Recurso: 7421/2021,núm. de Resolución: 3925/2022.

cuando existe alguna duda interpretativa» [602]; cuando nos enfrentamos a «una dualidad de posibles interpretaciones de la norma» [603]. Recuperando al respecto algún viejo pronunciamiento del TS: «El principio *in dubio pro operario*, como su propio enunciado expresa, sólo puede ser aplicado en caso de duda; que sólo puede alegarse y aplicarse cuando es deficiente el ordenamiento jurídico, escrito o consuetudinario –sentencia de esta Sala de 29 de septiembre de 1969–, sólo es aplicable en los casos dudosos, pero no significa que cuando no exista duda deba resolverse en favor del trabajador –sentencia de 6 de abril de 1968–» [604]. b) Sobre su subsidiariedad, existe también cierto consenso al afirmar que este criterio hermeneútico solo es aplicable «una vez apurados (o en combinación) otros criterios hermenéuticos legales y jurisprudenciales» [605], entre ellos, de manera muy destacada, los que nos proporciona el Código Civil en el artículo 3.1 CC. En efecto, según la doctrina judicial, «los criterios de interpretación del artículo 3.1 CC y artículo 5.1 LOPJ tienen preferencia sobre el principio *in dubio pro operario*, que solo puede jugar cuando, después de haberse agotado los restantes criterios legales, subsiste duda» [606]. A este respecto, el TS, sin embargo, ha sido vacilante, y ha aplicado el principio *in dubio pro operario* en algunas ocasiones en las que cabían otros criterios de interpretación proporcionados por el Derecho común [607].

---

[602] STSJ, Sala de lo Social, Cataluña, de 16 de febrero de 2023, núm. 1114/2023, rec. 5893/2022.

[603] STS, Sala Cuarta, núm. 718/2023, de 4 de octubre, RCUD. 3/2022; STSJ, Sala de lo Social, Madrid, de 25 de abril de 2025, núm. 382/2025, rec. 1092/2024.

[604] STS, Sala Sexta, de 12 de enero de 1978 (art. 123).

[605] STS, Sala Cuarta, de 8 de mayo de 1992, RCUD. 1159/1990. En este mismo sentido, la doctrina judicial ha sostenido que «el principio no se aplica cuando surge duda, sino cuando ésta no ha podido ser superada». Es así que este principio «no sustituye a los modos o criterios legales de interpretación, sino que aparece cuando el criterio favorable al trabajador inclina la solución, pero no como método primero sino último en el razonamiento». STSJ, Sala de lo Social, Canarias (Santa Cruz de Tenerife), de 18 de junio de 2012, núm. 2176/2012; STSJ, Sala de lo Social, País Vasco, de 9 de octubre de 2024, núm. 2153/2024, rec. 2021/2024; STSJ, Sala de lo Social, País Vasco, de 30 de enero de 2024, núm. 251/2024, rec. 2106/2023; STSJ, Sala de lo Social, País Vasco, de 30 de enero de 2024, núm. 251/2024, rec. 2106/2023.

[606] Por todas, Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 2144/2024 de 8 de octubre de 2024, Rec. 1984/2024

[607] Por todas las STS, Sala Cuarta, RCUD 1315/2013 –referida a la aplicación del interés por mora a un crédito laboral–: «... esta flexibilidad aplicativa de la máxima tradicional, todavía con mayor rotundidad ha de tenerse en cuenta en el campo del Derecho del Trabajo, terreno en el que los principios sociales han de imperar todavía con más fuerza que en el Derecho Civil [lo que justificaría interpretaciones "matizadas" respecto de las que hubiera llevado a cabo la propia jurisdicción civil, aun a pesar de ser ésta la genuina intérprete de las disposiciones del Código], sino que los intereses en juego –afectantes a valores de singular trascendencia– imponen una interpretación pro operario, contraria al tradicional *favor debitoris* que informa la práctica civil. Y estas singularidades de nuestro Ordenamiento laboral justifican plenamente que en el ámbito de esta jurisdicción social, la interpretación de los artículos 1101 y 1108 CC atienda –incluso– a un mayor automatismo que el orden civil, de manera que la regla general en la materia ha de ser –supuestos exorbitantes aparte– la de que las deudas en favor del trabajador generan intereses a favor de éstos desde la interpelación judicial».

2. PRINCIPIO INQUISITIVO

Una de las discusiones clásicas entre los procesalistas se refiere a la tendencia que debe tener en el proceso hacia la búsqueda de la verdad material o, en sentido contrario, hacia la constatación de la mera verdad formal. Cuando hablamos de preocupación por la verdad material nos estamos refiriendo al interés público, oficioso, existente por la averiguación de la realidad que subyace en el litigio, interés que cristaliza en la otorgación de facultades inquisitivas al órgano judicial con independencia de la acción de las partes que actúan en el mismo [608]. Ese afán se manifiesta con muy distinta magnitud en los procedimientos de cada uno de nuestros órdenes jurisdiccionales. Acaso se expresa con más intensidad en el enjuiciamiento criminal, en el que la prevalencia del principio inquisitivo impone al órgano judicial, en este caso, principalmente, al órgano de instrucción, el deber de dilucidar de oficio la veracidad o falsedad de los hechos presuntamente delictivos que se persiguen [609]. En comparación, podríamos decir que la regulación del proceso social otorga al órgano judicial una potestad inquisitiva moderada, algo superior a la contemplada en el orden civil de la jurisdicción, pero bastante inferior a la que ostentan los órganos del orden penal [610].

Y es que, en efecto, otro de los principios implícitos que uniforman el orden social de la jurisdicción se ha encontrado en su preocupación por la verdad sustantiva subyacente en el litigio [611]. Esta es una apreciación doctrinal bastante recurrente acerca del procedimiento laboral: «un proceso ejemplar,

---

[608] Este mismo interés público está presente en otros ordenamientos procesales laborales como principio de veracidad. *V. gr.*, Perú. Herrera Gonzales-Pratto, I., *La búsqueda de la verdad en el proceso laboral, en Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo,* Lima, Academia de la Magistratura, 2010. Vela, J.A., «Los principios del proceso laboral», *Lex-Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas* 16.22 (2019), pp. 253-270. En Uruguay, la Ley 18.572 de abreviación de los juicios laborales dispone en su artículo 1 que «el Tribunal, de oficio, podrá averiguar o complementar la prueba de los hechos objeto de controversia, quedando investido, a tales efectos, con todas las facultades inquisitivas previstas para el orden procesal penal».

[609] En otros países de nuestro entorno los procedimientos laborales están caracterizados por un mayor papel inquisidor del órgano judicial. Un recorrido por el régimen de estos países puede encontrarse en Todolí Signes, A. y Tyc, A., «La carga de la prueba en el proceso…», *op. cit*., pp. 126 y 127.

[610] Como evidencia anecdótica, puede destacarse que una búsqueda por palabras en la base de datos de Aranzadi de la voz «verdad material» nos muestra como la misma aparece, con mucha más presencia, en los pronunciamientos de los órdenes jurisdiccionales laboral y penal, existiendo además una escasa diferencia en el número de citas. Militar (21); contencioso-administrativa (2.144); civil(2.826); social(6.753); penal (6.906). Muestreo de marzo de 2026. Esta escasa diferencia es doblemente llamativa si reparamos en el hecho de que hay muchos menos órganos judiciales de lo social que de lo penal.

[611] Baylos Grau, A.; Cruz Villalón, J., y Fernanda Fernández, M. F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª ed. Trotta, Valladolid, 1995, pp. 175 ss.

articulado especialmente para averiguar la verdad material» [612]. Aunque algún órgano judicial haya rechazado esta caracterización del procedimiento laboral [613], el propio TC ha llegado a sostener, reiteradamente, «que la búsqueda de la verdad material es el objetivo central del proceso de trabajo (STC 24/1984 y ATC 887/1985)» [614].

Como veremos en el siguiente apartado, esta propensión inquisitiva se pone de manifiesto a través de las múltiples potestades que la LRJS otorga a los órganos jurisdiccionales laborales para complementar la actividad probatoria desplegada por las partes:

> «La finalidad de estas facultades no sería otra que la de proporcionar al juzgador los datos suficientes para formar mejor el convencimiento necesario para dictar sentencia. Esta justificación vendría dada por la necesidad, en el proceso laboral, de arbitrar mecanismos dependientes del poder directivo del Juez o del Tribunal que posibiliten una visión completa de los hechos objeto del litigio, trascendiendo así el principio de impulso de parte típico del proceso civil. De esta forma, a través de las mismas se conecta directamente con la finalidad del proceso laboral, que consiste en la búsqueda de la verdad material» [615].

Si observamos más detenidamente el régimen de tales potestades comprobaremos que son escasas, de aplicación discrecional y que habilitan un grado mínimo de intromisión. De ahí que deba concluirse que el principio inquisitivo no opera en el orden social de manera plena, ya que se encuentra limitado por multitud de reglas. Como sabemos, la búsqueda de la verdad material es propia de los litigios donde subyace un interés público, como aquellos que se dirimen en el orden penal de la jurisdicción, mientras que la prevalencia de la verdad formal es más propia de aquellos litigios en los que están en juego intereses meramente particulares, lo que ocurriría, de manera preponderante, en el orden civil. Podemos decir a este respecto que el procedimiento laboral, por la composición de intereses públicos y privados que se dirimen en su seno, ocupa una posición intermedia, marcada por la convivencia del principio inquisitivo y el principio dispositivo o de aportación de parte. En palabras del

---

[612] Bodas Martín, R., «La prueba en el proceso laboral», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. V, Sección Estudios. Acceso digital a través de la plataforma digital Thomson Reuters Proview, BIB\1991\8.

[613] Algunos órganos judiciales, sin embargo, han descartado la existencia de este principio: «En el proceso laboral no rige el principio inquisitivo, de modo que, alegada por el trabajador la existencia de relación laboral, corresponda al juzgador su averiguación cuando su existencia es rechazada por la empresa; ni siquiera el principio pro operario puede alcanzar las consecuencias que pretende el recurrente, que serían contrarias al principio de igualdad procesal de las partes». STSJ, Sala de lo Social, Murcia, de 11 de febrero de 2002, núm. 187/2002, rec. 1476/2001.

[614] STC 116/1995, de 17 de julio de 1995.

[615] Valle Muñoz, F. A., «La incidencia de las facultades…», *op. cit*.

TC, «en el proceso laboral corresponde a las partes la aportación de los elementos probatorios, pero no cabe desconocer que tal principio coexiste con ciertas manifestaciones del principio de investigación, que permite al órgano jurisdiccional acordar de oficio determinadas diligencias en orden a un mejor esclarecimiento de la base fáctica del proceso» [616].

Y es que, aunque el principio dispositivo no sea un principio específico del proceso social, actúa en este de manera muy notable –*vid.* 2.6.c–. De este modo, en lo que ahora nos concierne, podríamos concluir que, en cuanto a la averiguación de la realidad de los hechos, el principio prevalente es el de aportación de parte, solo que este se ve atemperado de manera mucho más intensa que en el procedimiento común, donde rige el capital principio procesal «incumbit probatio qui dicit», concretado en el artículo 1214 del CC. Podemos decir entonces que el procedimiento laboral se rige por el principio dispositivo, con ciertas restricciones. Según el TS: «en esta jurisdicción el principio dispositivo y su correlativo, el de contradicción, se encuentran matizados por el de la oficialidad» [617]. En una disertación más extensa del TSJ gallego, cuya cita nos licenciamos:

> «Para resolver la cuestión planteada hemos de tener presente los principios que rigen el proceso laboral. El principio dispositivo se refiere a limitar lo que es el objeto litigioso que ha de ser conocido por el órgano judicial, y tiene su principal manifestación en delimitar el contenido del ejercicio de sus derechos (concretar su pretensión y fijar los hechos) y en disponer sobre su tutela jurisdiccional, permaneciendo o no en el proceso, y si así lo desean, desistir, renunciar, transigir, etc. Mientras que el principio de aportación de parte tiene por objeto determinar quién tiene que aportar al proceso el material de conocimiento para resolver la cuestión litigiosa, en especial el material probatorio conducente a la fijación de los hechos sobre los que ha de basarse la convicción del juez, de tal forma que en un proceso sometido al principio de aportación de parte son las partes las únicas que pueden aportar dichos medios de prueba, vinculando al juez con dicha proposición, a diferencia del principio inquisitivo o de investigación judicial en el que el que el Juzgador puede averiguar la verdad material utilizando prueba diferente a la aportada por las partes. Partiendo de tales distinciones es indudable que en el proceso civil –salvo en modalidades procesales muy específicas– rige tanto el proceso dispositivo como el de aportación de parte, siendo un manifestación del mismo el artículo 216 de la LEC invocado por la recurrente; pero tal precepto, aplicable al proceso civil, no es trasladable automáticamente al proceso laboral sino que ha de hacerse respetando las particularidades del mismo (DF4 LRJS) y en cuando sean compatibles con sus principios, siendo una realidad que en el

[616] STC 41/1999, FJ 6.

[617] SSTS, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 22 de enero de 1985, y de 30 de octubre de 1982 (RJ 1982\6282).

> proceso laboral el principio de aportación de parte –tal como se conceptúa para el proceso civil– se ha visto modulado desde el momento en el que el Tribunal Constitucional en sus remotas sentencia del año 1984 (STC 21 de mayo de 1984 rec 362/83 y 23 de febrero de 1984, rec. 96/83) señaló que *"*la búsqueda de la verdad material es, como afirma la doctrina, el objetivo central del proceso de trabajo*"*. Esta búsqueda de la verdad material, y no meramente formal, en el proceso del trabajo, se manifiesta en una mayor potestad del Juez laboral –frente al civil– no solo en la práctica de la prueba (art. 87. 2 y 3 LRJS), sino también en proposición de prueba, entre otros (art. 93.2, 95 LRJS, etc.), y especialmente en el artículo 88 de la LRJS. Por lo tanto no se puede alegar una indefensión porque se acuerde de oficio practicar un interrogatorio de parte en el propio acto del juicio, cuando pocos minutos más tarde, en ese mismo juicio, se puede acordar por la Magistrada como diligencia final» [618].

La dificultad interpretativa reside en la determinación de la intensidad con la que estos dos principios se relacionan. En efecto, la vigencia simultánea de estos dos principios, que se oponen entre sí, amplía sobremanera las potestades decisorias del órgano judicial, ya que las dudas interpretativas podrán solventarse en un sentido o en otro, con apoyo siempre en principios jurídicos. Admitiendo el amplio margen decisional con el que cuenta el juzgador –lo cual, ya lo dijimos, es inherente al juicio de ponderación que procede ante una pluralidad de principios invocables– sí puede decirse que la caracterización del procedimiento laboral, considerado en su conjunto, se opone a una prevalencia absoluta del principio dispositivo. Según la STC 227/1991, de 28 de noviembre: «en un proceso social, como es el laboral, los órganos judiciales han de estar especialmente comprometidos en el descubrimiento de la totalidad de la relación jurídico-material debatida, a cuyo fin deben ser también exhaustivos en la introducción del material probatorio, utilizando, si fuese preciso, las diligencias de mejor proveer a fin de obtener dicha plenitud del material instructorio sobre los hechos controvertidos en el proceso». En otras ocasiones, por su, parte, admitiendo la composición de sendos principios en el procedimiento laboral, se ha ido algo más lejos al entender que esta labor proactiva de averiguación no es opcional, sino que resulta exigible al juzgador, sobre todo cuando el asunto litigioso afecta a derechos fundamentales:

> «No es cuestionable que la declaración de hechos probados de la Sentencia debe apoyarse directamente en la prueba practicada en el proceso, así como que en el proceso laboral corresponde a las partes la aportación de los diversos elementos probatorios de que intenten valerse. Sin embargo, no cabe desconocer

[618] STSJ, Sala de lo Social, Galicia, de 27 de abril de 2021, núm. 2523/2021, rec. 749/2021.

> que tal principio procesal de aportación de parte coexiste, en el proceso laboral, con ciertas manifestaciones del principio de investigación, que permite al órgano jurisdiccional acordar de oficio precisas o determinadas diligencias en orden a un mejor esclarecimiento de la base fáctica del proceso, máxime cuando éste se halla ordenado a la protección de un derecho o libertad fundamental, como es el caso que nos ocupa. Pues bien, en tales casos el principio dispositivo no puede ser aplicado por los Jueces y Tribunales a modo de barrera formal infranqueable que exonere a éstos de cumplir su ineludible función garantizadora de los derechos fundamentales en juego [619]».

En estos últimos pronunciamientos encontramos apuntado el fundamento de justicia sustantiva que da soporte a este principio y que queda asociado a la cláusula de estado social que preside nuestro sistema jurídico-político, que impone sobre las instituciones una función interventora en pos de la equiparación social. En palabras, nuevamente, del profesor Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer: «Verdad real e igualdad sustancial son dos criterios fundamentales que deben predicarse 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» [620]. Este compromiso social se traduce, dentro de la regulación adjetiva, en una promoción de la oficialidad que subsane la falta de diligencia de alguna de las partes. Aunque este principio tiene una clara vocación tuitiva, para evitar que la parte con menos medios de defensa se vea perjudicada en el acceso a una solución justa, se configura de manera abstracta, de modo que su aplicación puede beneficiar indistintamente a cada una de las partes implicadas. Con la aplicación de dicho principio, en palabras nuevamente del TS: «la igualdad, sustancial y formal, de los contendientes en el desarrollo del proceso, no queda afectada mientras el Juzgador cuide de que ambos estén en las mismas condiciones de participación efectiva, en la medida que ellos por sí juzguen conveniente para el mejor desempeño de su función de defensa, y, en tanto, no se altere la naturaleza procesal que es propia de cada trámite. Sentencia de 30 de octubre de 1982 (RJ 1982\6282)» [621].

Por lo demás, la prevalencia de la verdad material se observa también en los procesos de prestaciones de Seguridad Social, pero ahora con un fundamento distinto [622]. Es el principio de legalidad el que exige una averiguación de

---

[619] STC 41/1999, de 22 de marzo.

[620] Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit*., pp, 77 y 78.

[621] Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 22 de enero de 1985.

[622] Valle Muñoz, F. A., «La incidencia de las facultades…», *op. cit*.

la realidad subyacente. Este interés se manifiesta ahora a través de la relativización del deber de coherencia que la LRJS impone a la administración, así como a través de la potestad jurisdiccional de separarse de las alegaciones expuestas por las partes, apreciando hechos impeditivos no alegados, para evitar conceder derechos prestacionales indebidamente.

> «La razón está, como ha señalado la doctrina científica, en que los órganos judiciales están vinculados por el principio de legalidad y no pueden otorgar tutelas infundadas. Sólo los hechos excluyentes son excepciones propias en el sentido de que el Juez no puede apreciarlas si no son alegadas por la parte a quien interesan y ello porque estos hechos no afectan a la configuración legal del derecho. Pero en cuanto a los otros hechos, el Juez debe apreciarlos cuando se prueben aplicando las normas correspondientes, aunque no exista oposición del demandado o aunque éste no comparezca en juicio para oponerse. En este sentido, el hecho de que la Entidad Gestora desestime la solicitud por una causa cuando está acreditada en el procedimiento la existencia de otra que también excluye la existencia del derecho no impone al Juez la obligación de estimar la demanda y reconocer la prestación cuando considera improcedente la causa aplicada en la resolución administrativa, pero procedente la que debidamente acreditada no se tuvo en cuenta por el organismo gestor. De no ser así la tutela judicial y la garantía de la cosa juzgada podría no otorgarse en contra del mandato de la Ley, que no es disponible ni para el Juez (artículos 1 y 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial), ni para la Administración (artículo 52.2 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común)» [623].

La vigencia del principio dispositivo en el proceso laboral –a la que luego tendremos ocasión de referirnos– provoca que las partes ostenten un claro protagonismo en la aportación de material probatorio en el proceso. Ahora bien, como advierte Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, en contraposición con dicho principio dispositivo, «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». Esto se ve claramente en la vigencia en el procedimiento de las reglas generales de distribución de la carga probatoria, según las cuales son las partes quienes han de soportar las consecuencias de no proponer o practicar la prueba en el momento procesal adecuado. La doctrina científica afirma que en el orden social el juez no puede reemplazar la diligencia de las partes: no le es

[623] Por todas, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 23 de enero de 2001, Rec. 2352/2000.

dable acordar de oficio pruebas que éstas pudieron impulsar y no impulsaron, ni emplear sus resultados para introducir hechos novedosos en el debate. En suma, no puede proponer de oficio los medios probatorios ni valorar hechos no alegados [624]. Desde un punto de vista técnico, la aplicación supletoria de las reglas generales de distribución de la carga de la prueba resulta obligada en el procedimiento laboral, al carecer la LRJS de un régimen propio. Empero, como sabemos, la aplicación supletoria de cualquier disposición de la LRJS exige su coherencia con los principios del orden social, DA 4.ª, incluyendo, dijimos, los principios implícitos. Además, sí existen multitud de reglas propias en la LRJS que, si bien no articulan un régimen específico que excluya la aplicación supletoria de la LEC, modulan muchas de sus consecuencias. Así, puede aludirse a las reglas específicas de distribución de la carga de la prueba que la LRJS habilita para determinadas materias y, como veremos enseguida, con multitud de potestades de averiguación que se le conceden a los jueces y tribunales de lo social: «cabe mantener y potenciar en sede procesal social este tipo de facultades probatorias judiciales, interpretándolas siempre en clave de favorecer los fines generales de este orden jurisdiccional (más coherente con los principios que lo sustentan, lo inspiran e informan), y básicamente para asegurar el carácter especialmente tuitivo que el proceso laboral tiene para el trabajador, en lo relativo a la corrección de desequilibrios procesales, o a la relajación del principio dispositivo en sus más rígidas expresiones» [625].

El principio inquisitivo, por lo demás, se emparenta estrechísimamente con el principio de inmediación, hasta el punto de que aquel puede presentarse como consecuencia de este. En palabras, de nuevo, de Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer: «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» [626]. En efecto, aquí ya hemos sostenido que el principio de inmediación desborda claramente la identidad subjetiva que impone el artículo 98 LRJS entre las personas que han presidido el acto de juicio y las que fallan la sentencia. Ese principio, en esencia, expresa el protagonismo destacado que asume el juzgador

---

[624] Montero Aroca, J., *Introducción al proceso laboral…*, *op. cit*. p. 220.

[625] Valle Muñoz, La incidencia de las facultades probatorias del juez en la disposición del proceso laboral, BIB\2012\3119.

[626] Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit*., p. 58.

Esta misma asociación entre la inmediación y el interés por la verdad material ha sido percibida por la doctrina judicial. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 573/2010 de 27 de enero de 2010, Rec. 6548/2008 AS\2010\1307.

social en la dirección del procedimiento y, ahora, en la averiguación de la realidad subyacente al litigio.

El problema reside en que todas las potestades de averiguación que la ley otorga al juzgador social son de uso discrecional [627]. El ejercicio que se haga de tales facultades nos coloca ante un modelo procedimental muy distinto, pero el tránsito hacia ese modelo procedimental depende por entero del libre criterio del órgano judicial, sin ninguna posibilidad de revisión a través de los recursos devolutivos. No se puede hablar por tanto del grado de inquisición que presenta el procedimiento laboral pues este dependerá de la práctica y la discrecionalidad judicial. Esta particularidad, a nuestro modo de ver, limita mucho la operatividad del principio inquisitivo que estamos ahora describiendo. No puede formularse este principio de tal modo que imponga, ante un vacío legal, la obligación judicial de indagación, ya que todas las disposiciones en las que se apoya este principio aluden a posibilidades discrecionales. De este modo, el mentado principio solo desplegaría una función de respaldo de aquellas decisiones judiciales que impliquen la investigación de oficio de los hechos. Cuando, ante una laguna o duda interpretativa sobre sus posibilidades de acción, el juez decante la misma en favor de la averiguación de la verdad material, esta solución quedaría legitimada por la aplicación del principio inquisitivo, que prevalecería en la mayoría de las ocasiones sobre el principio dispositivo o de aportación de parte.

Desde un punto de vista más conceptual, el carácter discrecional de estas prerrogativas le otorga a los jueces y tribunales de lo social una facultad decisoria inusitada en otro orden jurisdiccional. El procedimiento por defecto no es un procedimiento inquisitivo, aunque los jueces y tribunales tienen la posibilidad de conducirlo hacia ese otro modelo de enjuiciamiento, y ello con base en su particular convicción sobre la pertinencia de esa conducción. Aunque el *fallo* judicial en equidad es una solución generalmente proscrita en nuestro ordenamiento, artículo 3.2 CC, nada se dice con respecto al *enjuiciamiento* en equidad. En esta materia, la LRJS concede al órgano juzgador prerrogativas que bien podrían conducir a esa solución. De este modo se pondría en evidencia el singular papel que se atribuye al juez en la solución de las controversias laborales. Se alinea esta solución con la vieja reivindicación de algunos autores, que

[627] «Ahora bien, tal facultad discrecional judicial ha de relacionarse con el principio de búsqueda de la verdad material como objetivo central del proceso de trabajo, pues corresponde al Juez laboral una activa intervención en su dirección reflejada especialmente en la fase de prueba, a cuyo fin debe ser exhaustivo en la obtención del material probatorio sobre los hechos controvertidos, recurriendo si fuera necesario a las diligencias de mejor proveer». Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 1.ª, Sentencia 1109/2022 de 10 de junio de 2022, Rec. 1138/2021.

reclamaban un distinto cometido para los jueces en el enjuiciamiento del trabajo. En palabras de Hugo Sinzheimer: «la reforma de la justicia es, en primer lugar, una cuestión de reforma de los jueces. ¿cómo se· logrará que el pueblo alemán actual llegue a la comprensión de la vida social no solo como algo compuesto de formalismos, sino del espíritu lleno de justicia de la personalidad de los jueces? La respuesta a esta pregunta depende del cometido que se otorgue a los jueces. Con el cometido entraría una nueva vida en ellos, se requeriría un nuevo cambio en la formación y lo que en gran parte no se da hoy, se iniciaría un auténtico contacto con la vida y forma de pensar de los trabajadores» [628].

A este respecto, algunos órganos judiciales han ido un poco más lejos para plantear que, en virtud del principio inquisitivo, la averiguación de la verdad material no es potestativa para el órgano judicial laboral, sino una verdadera obligación:

> «el proceso de trabajo está informado por el principio de la verdad material, que compromete parcialmente al Juzgador en el descubrimiento de la totalidad de la relación jurídico-material debatida y que incluso le obliga a la introducción de material probatorio a través de las diligencias para mejor proveer, a las que llevaría –se argumenta– un adecuado ejercicio de la debida tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), tal como ha venido siendo destacado por la doctrina científica y lo ha consagrado la STC 227/1991 (28 de noviembre), pese a todo reiteradamente hemos entendido – ello es deducible de la misma expresión «parcialmente», utilizada por el intérprete máximo de la Constitución– que aquel principio no significa que en la jurisdicción de trabajo no sea aplicable el principio de aportación de parte y que el Magistrado deba suplir la posible apatía procesal de los litigantes, pues hemos de recordar con la Jurisprudencia (así, STS 28/06/94 R. 3944) que no corresponde al Juzgador la iniciativa probatoria y suplir la inactividad de las partes en orden a acreditar lo que a su derecho convenga, de manera que el referido principio de la verdad material debe conducir tan sólo a excluir una rígida utilización del principio de aportación de parte y a que sea modulado en los supuestos de clara dificultad o imposibilidad probatoria para las partes, casos éstos –no es el de autos– en los que incluso parece oportuno –más bien obligado, conforme a lo dicho– que el Juzgador acuda a las diligencias para mejor proveer (SSTSJ Galicia 24 de enero de 1992 R. 3496- 90, 13 de febrero de 1992 R. 3587/90, 26 de junio de 1992 R. 1281/91, 17 de enero de 1994 R. 5130/93, 23 de mayo de 1996 R. 4668/93 y 4 de julio de 1997 Demanda 3/97, 30 de septiembre de 1997 R. 2907/97, 20 de octubre de 1999 R. 3270/96, 6 de octubre de 2000 R. 2202/00, 19 de septiembre de 2003 R. 5351/00 y 26 de marzo de 2004 R. 677/04)» [629].

---

[628] Sinzheimer, H., «El perfeccionamiento del Derecho…», *op. cit*., pp. 54 y 55.

[629] Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia de 29 sep. 2005, Rec. 3973/2005.

A este respecto, creemos que cualquier obligatoriedad de la averiguación de la realidad sustantiva –obligatoriedad que se expone en ese pronunciamiento *obiter dictum*– queda rápidamente descartada por la discrecionalidad que claramente contemplan las reglas que ordenan todas las posibilidades indagatorias a las que puede acudir de oficio el juzgador de instancia, artículo 87.3, 91.2, 88 o 93.2 LRJS.

Por lo demás, existen también pronunciamientos, minoritarios o excepcionales, que rechazan cualquier inclinación inquisitiva en el procedimiento laboral, en el entendimiento que los mecanismos que corrigen la desigualdad de armas se encuentran extramuros del procedimiento, en las tutelas administrativas con las que cuenta el trabajador y otras instituciones de Derecho sustantivo:

> «En el proceso laboral no rige el principio inquisitivo, de modo que, alegada por el trabajador la existencia de relación laboral, corresponda al juzgador su averiguación cuando su existencia es rechazada por la empresa; ni siquiera el principio pro operario puede alcanzar las consecuencias que pretende el recurrente, que serían contrarias al principio de igualdad procesal de las partes. Corresponde al actor la carga de la prueba de la relación laboral que pretende, de conformidad con los términos del artículo 217.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y para compensar la eventual desigualdad que pueda existir en relación a su empresario, el ordenamiento laboral ha dotado al trabajador de instrumentos, tales como la Inspección de Trabajo» Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia 187/2002 de 11 de febrero de 2002, Rec. 1476/2001.

2.1 **Proyección en la LRJS**

Con frecuencia, se ha encontrado el fundamento del principio inquisitivo que inspira el procedimiento laboral en las potestades de investigación oficiosa que se concede al órgano judicial [630]. Como ha observado la doctrina judicial: «Esta búsqueda de la verdad material, y no meramente formal, en el proceso del trabajo, se manifiesta en una mayor potestad del Juez laboral –frente al civil– no solo en la práctica de la prueba (art. 87. 2 y 3 LRJS) sino también en proposición de prueba (entre otros art. 93.2, 95 LRJS etc.), y especialmente en

[630] Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit.*

el art 88 de la LRJS» [631]. A continuación exponemos algunas de las previsiones de la LRJS que corroboran la existencia de este principio:

1.ª La primera, según su importancia, es la posibilidad de promover diligencias finales –otrora, diligencias de mejor proveer– *ex* artículo 88 LRJS. Como es sabido, esta disposición habilita al juez, una vez concluido el juicio y antes de dictar sentencia, «a la práctica de cuantas pruebas estime necesaria» (art. 88.1). Es una facultad, como advertíamos, discrecional para el juez tal y como revela el uso del giro verbal «podrá acordar» (*ibid.*), lo que implica que la decisión sobre la práctica de este tipo de diligencias no se sujeta a ningún presupuesto jurídico concreto ni es susceptible de recurso.

> «La doctrina del Tribunal Constitucional ha declarado de forma reiterada que un principio del orden jurisdiccional social, es la búsqueda de la verdad material (STC de 23-2-1984, núm. 24/1984). Por ello, en el proceso de trabajo la intervención del juez es más activa que en otros órdenes procesales, incluso considerando que estamos ante uno del tipo regido por el principio dispositivo, siendo posibles las diligencias para mejor proveer, en la práctica de este fin. Son medidas adoptadas por iniciativa y decisión del órgano judicial para formar su criterio, en orden al fallo que debe dictar y, para el TC "permiten considerar tal institución como perfectamente compatible con los derechos y garantías constitucionalizados en el artículo 24 de la CE, con tal de que en la práctica de las mismas y, más en concreto, en la intervención del Magistrado conceda (si lo estima pertinente) a las partes, respetando entre ellas el principio de igualdad"(ATC 478/1983, de 19 de octubre; y, STC 10 de junio de 1987, núm. 98/1987)» [632].

En lo concerniente al tema que nos ocupa en este estudio, es fácil observar cómo la práctica de las diligencias finales supondrá una transgresión de alguno de los principios propios del proceso social, tanto explícitos como implícitos. De entrada y de forma más evidente, supondrá un quebranto del principio de concentración, que pretendía unificar todas las actuaciones procesales en el acto de la vista oral. También, en según qué casos, se verá comprometida la oralidad del proceso, ya que se prevé que las alegaciones o valoraciones sobre el resultado de estas diligencias puedan evacuarse de forma escrita (art. 88.1 *in fine*). También, en relación ahora a los principios implícitos, transgrede esta potestad judicial la esencia del principio dispositivo, al habilitar una actuación de indagación jurisdiccional ajena a la voluntad o petición de las

[631] Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia de 27 de abril de 2021, Rec. 749/2021.

[632] Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 1161/2006 de 13 de diciembre de 2006, Rec. 1041/2006

partes. Repárese, sobre esto último, que también el orden civil de la Jurisdicción conoce las diligencias finales, pero allí, donde la vigencia del principio dispositivo es más intensa, se contempla como una potestad solo accionable a instancia de cualquiera de las parte para las pruebas que no le eran accesibles (art. 435.1 LEC) o como una actuación excepcional de oficio, sujeta a unos presupuestos reglados, que no habilita la introducción procesal de hechos nuevos no alegados por las partes (art. 435.2 LEC). En el orden laboral no tienen vigencia estas cautelas, pues la posibilidad de diligencias finales se concibe como una «facultad que proviene del principio de inmediación judicial que establece el artículo 74 de la propia LPL, estando ante un procedimiento en el que, aun partiendo del principio dispositivo y de aportación de prueba por las partes –artículo 90LPL–, se busca la verdad material de los hechos que se juzgan, no estando esta práctica limitada por lo actualmente dispuesto en el artículo de 435 de la LEC sobre diligencias finales» [633].

2.ª El profesor Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer ha vinculado la estructuración del proceso social en una única instancia a la búsqueda de la verdad material en el seno del mismo: «la función de la unidad de instancia no debe vincularse solo 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» [634]. Particularmente discrepamos de ese parecer en tanto que estimamos, coincidiendo con parte de la doctrina, que una mayor facultad revisora por los órganos superiores conduciría, sin duda, a una mayor infalibilidad –el ordenamiento jurídico, nacional e internacional, parece asumir esa postura cuando garantiza el derecho a la segunda instancia en los procesos penales–. Diríamos entonces, separándonos del citado referente, que el proceso de instancia única empece la averiguación de la verdad material, pero que este es un sacrificio en favor de otros fines del procedimiento, principalmente el de inmediación y, para algunos autores, el de celeridad. De hecho, ese parece ser el criterio asumido por el propio legislador del proceso social, cuando reserva el acceso al recurso de suplicación a aquellos asuntos de mayor relevancia, bien desde un punto de vista cuantitativo –cuantía del proceso– o cualitativo, según la estimación del bien jurídico disputado –vulneración de derechos fundamentales, prestaciones

[633] Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 346/2003 de 21 de enero de 2003, Rec. 7675/2002.

[634] Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit*., p. 77.

de Seguridad Social–. Sería, en suma, muy difícil justificar la selección de materias recurribles en suplicación *ex* artículo 191 LRJS sin aceptar que la revisión efectuada por los órganos superiores ayuda a la prevalencia de la verdad material.

3.ª Otra manifestación del principio inquisitivo viene dada por la facultad que asiste al órgano judicial para «hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos» *ex* artículo 87.3 LRJS. Este mismo precepto habilita al juez de lo social a «someter a las partes para alegaciones durante el juicio cuantas cuestiones deban ser resueltas de oficio o resulten de la fundamentación jurídica aplicable, aun cuando hubiera sido alegada de modo incompleto o incorrecto». Esto supone una ampliación de las potestades interrogativas que asisten al juez civil, al que solo se le permite, *ex* artículo 306. 1 LEC, interrogar a *la parte llamada a declarar* –nada dice la LEC sobre los testigos o los peritos– «con la finalidad de obtener aclaraciones y adiciones» sobre el resultado del interrogatorio formulado. Otro ejemplo de este interés por la verdad es el artículo 87.2 LRJS, *in fine*: Una vez comenzada la práctica de una prueba admitida, si renunciase a ella la parte que la propuso, podrá el órgano judicial, sin ulterior recurso, acordar que continúe. Finalmente, como manifestación del interés por la verdad material que inspira el proceso social, también puede invocarse el artículo 93.2, que habilita al órgano judicial a reclamar de oficio la intervención de médico forense, bien para contrastar los reconocimientos e informes incorporados previamente en las actuaciones, bien para obtener una primera impresión técnica sobre los hechos controvertidos [635]. Del mismo modo podemos referirnos a las posibilidades que el artículo 95 LRJS confiere al órgano judicial para «si lo estima procedente, oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito»; para, recabar el dictamen de la comisión paritaria del convenio; de la inspección de trabajo, en caso de accidentes laborales; o de los organismos públicos competentes cuando se recabe una tutela antidiscriminatoria.

4.ª Fuera ya de la LRJS, se ha encontrado un fundamento de este principio en la incapacidad de las partes para disponer o alterar la naturaleza del contrato de trabajo: «los Tribunales de Justicia del Orden Laboral deben constatar la verdad material que subyace, analizando las concretas prestaciones que

[635] Sobre el régimen jurídico de esta facultad del juzgador, *vid.* VIGO SERRALVO, FRANCISCO, «La asistencia pericial médico forense en el proceso jurisdiccional de Seguridad Social en materia prestacional. ¿Discrecionalidad judicial o derecho del beneficiario?», *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 227, 2020, pp. 195-222.

integran el vínculo, pues los contratos son lo que son, independientemente del "nomen iuris" que las partes le den» [636].

En cuanto al campo de actuación en el proceso del principio inquisitivo, cabe ubicarlo en el momento del juicio. Y es que existen otras medidas de averiguación que pueden accionarse extramuros del plenario, actos preparatorios, diligencias preliminares o prueba anticipada, artículos 76-78 LRJS, pero estas no pueden accionarse de oficio, se reservan a *quien pretenda demandar* o *presuma que va a ser demandado*. Tampoco parece concederse al juzgador la posibilidad de acordar de oficio las diligencias de prueba a las que se refiere el artículo 90.3 del mismo cuerpo legal.

Otra vinculación con el interés por la verdad material se ha encontrado en la posibilidad de revisión de sentencias laborales firmes con base en lo resuelto en una sentencia penal, artículo 86.3 LRJS –posibilidad que, en puridad, es exigida por otros principios jurídicos de superior rango–:

> Lo que disponen los términos literales y estrictos del artículo 86-3, tiene justificación, toda vez que el proceso penal tiene por objeto la consecución de la verdad material y en cuya fase de instrucción o de diligencias previas la investigación sobre los hechos puede ser llevada a cabo de oficio por el Juez, no existiendo, en principio, limitación temporal en cuanto a su práctica, y por ello si en tal proceso se llega a la conclusión de que el hecho o hechos discutidos no han existido nunca o en ellos no participó el sujeto de que se trate, lógico es que tal conclusión de inexistencia o no participación sentada en el proceso penal prevalezca sobre la declaración de existencia o participación establecidas en el juicio laboral; esto es claro, por cuanto que si en el proceso en el que se puede desarrollar una investigación más amplia y completa se llega a la convicción de que los hechos no han existido, parece razonable abrir el cauce a la revisión de la sentencia recaída en el proceso laboral que afirmó la existencia de esos hechos, a pesar de tener éste un ámbito o fase probatoria más constreñida y estrecha que el proceso penal. Pero no debe suceder lo mismo en la situación contraria; es decir, no es lógico mantener esa misma prevalencia de la jurisdicción penal en los casos en que la sentencia en ella dictada declare la existencia de un hecho o hechos, y en cambio la sentencia del orden social concluyó que no se habían demostrado los mismos [637].

---

[636] Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, Sentencia de 25 de enero de 1993, Rec. 259/1992.

[637] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 10 de diciembre de 2002, Rec. 1108/2001; STS/IV 27-septiembre-2010 (revisión 3/2010); Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 9 de abril de 2013, Rec. 19/2012; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 370/2020 de 19 de mayo de 2020, Rec. 15/2019; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 62/2021 de 19 de enero de 2021, Rec. 33/2019; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 3 de febrero de 2016, Rec. 33/2014.

2.2 **Función interpretativa e integradora**

Una cuestión no aclarada en la norma es si las diligencias finales pueden efectuarse una sola vez, o si, a través del resultado obtenido en estas diligencias, las mismas pudieran reproducirse una segunda vez. La ley no es suficientemente clara y nos ofrece, a nuestro modo de ver, un caso propicio para que los principios interpretadores desplieguen su función interpretativa o integradora. El problema es que las dos soluciones posibles, la afirmativa y la negativa, están respaldadas por principios jurídicos propios del procedimiento laboral que, en este punto, se oponen. De un lado, los principios de concentración y celeridad aconsejan una respuesta negativa. Por otro lado, el principio inquisitivo, la sugiere positiva. Particularmente, desde un punto de vista técnico-jurídico, opinamos que debería prevalecer la primera solución, la que rechaza la duplicidad de diligencias finales, por apoyarse en principios explícitos, el de concentración e inmediación, cuyo recurso como auxilio integrador viene impuesto por el artículo 74 LRJS.

Otra cuestión no explicitada en la norma es si las diligencias finales, además de la práctica de pruebas sobre los hechos alegados por las partes, permite añadir aquellos nuevos hechos que se revelen a partir de las mismas. En el ámbito civil esa posibilidad ha sido rechazada por la jurisprudencia. En el procedimiento laboral, opinamos que debe darse la misma respuesta negativa por la indefensión que produciría la adición de un nuevo término de debate en esta fase postrera del procedimiento. Esa posibilidad, además se opondría al principio de inmediación, de concentración y a algunas reglas de la LRJS, que ubican en el plenario la fijación de los hechos controvertidos, artículos 85.1 y 2 [638]. Sí opinamos que, por su propia finalidad, tales medidas están llamadas a suplir la falta de diligencia de las partes en la prueba [639]. Y es que precisamente lo que se pretende con este tipo de diligencias es que la averiguación de la realidad material no se vea truncada por la deficiente actuación procesal de las partes. Admitida esa posibilidad, debe afirmarse también que esa labor suplementadora que el órgano judicial está llamado a realizar beneficia o perjudica por igual a ambas partes litigantes, según a cuál de ellas aventaje o agravie la revelación de aquella verdad sustantiva en cada litigio concreto.

---

[638] Rechazando la posibilidad de introducir hechos nuevos a partir de las diligencias finales Mercader Uguina, Jesús R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*…, *op. cit*., p., 982.

[639] En contra de algún exponente doctrinal, como el recién citado, para quien tales diligencias «han de utilizarse de una manera compatible con el principio de aportación de parte, sin introducir a través de ellas nuevos hechos, ni compensar la falta de diligencia de las partes en la prueba». *Ibid.*, p., 982.

Finalmente, la preocupación por la verdad material que se atribuye al orden social de la jurisdicción se hace patente en los procedimientos sobre prestaciones de la Seguridad Social, en la que, como dijimos, el interés público subyacente en el litigio, en concurso con el principio de legalidad, obliga al juzgador a examinar todos los hechos constitutivos e impeditivos de la prestación, con independencia de que hayan sido alegados por las partes, ora en el procedimiento administrativo previo, ora en el ulterior procedimiento judicial [640].

3. OFICIALIDAD

En estrecha conexión con el principio anterior, encontramos el principio de oficialidad [641]. En realidad, uno y otro principio expresan la propia iniciativa que puede adoptar el órgano judicial en dos esferas diferenciadas: a) en la averiguación de los hechos, principio inquisitivo; b) en el impulso y dirección del procedimiento, principio de oficialidad. De nuevo aquí no cabe hablar de una derogación del principio dispositivo, sino de una atenuación. También en el procedimiento laboral, al igual que en el civil, son las partes las que inician el proceso, las que delimitan su objeto y las que aportan el material fáctico y probatorio. Empero, en el proceso laboral, construido sobre bases dispositivas, aparecen correctivos oficialistas que otorgan al juez un papel más activo, muy alejado del ideal del *convidado de piedra* con el que tantas veces se caracteriza el patrón de actuación al que debe ajustarse el juez civil [642].

En realidad, como dijimos, este principio, el inquisitivo, es una manifestación o derivada del principio de inmediación que preside el procedimiento social. No obstante, creemos que tiene autonomía suficiente como para justificar su tratamiento independiente. La separación de estos principios, creemos, ayuda además a modular adecuadamente el alcance del principio de inmediación, que trasciende por mucho de la exigencia prevista en el artículo 98 LRJS

---

[640] Por todas, la más reciente STS, Sala Cuarta, 23 de julio de 2015, RCUD, 2903/2014.

[641] Nos referimos a la dimensión adjetiva de este principio y no, como es lógico, al principio de oficialidad que con frecuencia se invoca en el orden social de la jurisdicción en materia de prestaciones de Seguridad Social para aludir al reconocimiento de oficio por el que se rigen diversas prestaciones. Sobre la operatividad de este otro principio *vid.* por todas, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 3 de noviembre de 2005, Rec. 2489/2004.

[642] La existencia de este principio ha sido advertida, entre otros por Arrieta Idiakez, F. J., «¿Efectividad o virtualidad…», *op. cit*., p. 22, quien cita en su apoyo a Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J. M.ª y Sempere Navarro, A. V., «Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral», Editorial Aranzadi, Pamplona, 2000, p. 239.

y de las implicaciones que tiene dicho principio en otros órdenes jurisdiccionales. Léase a este respecto la sentencia de Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, de 22 de enero 1985, RJ\1985\78:

> «en esta jurisdicción el principio dispositivo y su correlativo, el de contradicción, se encuentran matizados por el de la oficialidad, que no sólo se manifiesta con la posibilidad de procesos indicados de oficio a instancia, no precisamente, de parte interesada (artículos 114 y siguientes y 133 de la Ley de Procedimiento Laboral), sino también, por varias manifestaciones del principio inquisitivo, en cuanto el impulso de oficio se manifiesta desde la presentación de la demanda hasta la sentencia (artículos 5, 85 y 87 de la citada Ley), pese a ello la igualdad, sustancial y formal, de los contendientes en el desarrollo del proceso, no queda afectada mientras el Juzgador cuide de que ambos estén en las mismas condiciones de participación efectiva, en la medida que ellos por sí juzguen conveniente para el mejor desempeño de su función de defensa, y, en tanto, no se altere la naturaleza procesal que es propia de cada trámite –Sentencia de 30 de octubre de 1982–».

Antes de concretar su plasmación en la LRJS, cabe decir algo respecto de la razón de ser del principio de oficialidad. De manera más general, esta se encuentra en la vocación tuitiva del Derecho Social, de la que participa el Derecho Procesal del Trabajo. De forma más concisa, creemos que es posible justificarlo a partir del principio de irrenunciabilidad de derechos, que desaconseja un enjuiciamiento laboral pautado enteramente por la autónoma voluntad de las partes. En palabras de Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer: «No puede menos que plantear una cierta perplejidad, según expresamos antes, la antinomia entre la irrenunciabilidad de los 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» [643]. También descansa este principio en el interés público que subyace, de forma directa o indirecta, en la mayoría de los procedimientos del orden social. Finalmente, creemos que también puede invocarse como apoyo de este principio la libertad de postulación que la ley laboral de ritos concede a las partes [644]. Esta opción legislativa sería sumamente incoherente con la vocación tuitiva del orden social si no otorgase al órgano judicial una potestad activa que corrigiese o complementase la actuación de aquellas partes que acuden al foro sin ninguna asistencia profesional. Tanto la libertad de postulación como la consecuente facultad oficiosa que se le otorga al juez de lo social, obviamente, admite ser revisada a la

[643] Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Principios informadores…», *op. cit.,* pp. 35 y 36.

[644] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1.ª, Sentencia 144/2018 de 16 de febrero de 2018, Rec. 1103/2017.

luz de la configuración actual del derecho de asistencia jurídica gratuita que asiste a trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social, mucho más garantista hoy que en el periodo en el que la ordenación autónoma del procedimiento laboral comenzaba a tomar cuerpo. No obstante, esa revisión solo puede analizarse desde razones de oportunidad política que no comprometen la existencia, *de lege data*, del principio de oficialidad, el cual se infiere de numerosas disposiciones de la LRJS.

3.1 **Proyección en la LRJS**

La STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, núm. 2458/2022 de 29 noviembre de 2022 (rec. 2115/2022) hace un recorrido por algunas de las manifestaciones de la LRJS a partir de las cuales se infiriría el principio de oficialidad:

> «una de las particularidades de la tutela judicial social es que el proceso laboral contiene unos estándares de tutela que difieren en buena medida de los que se encuentran en el proceso civil, llegándose incluso a hablar del principio de oficialidad del proceso social, cuya manifestación más evidente es el impulso oficial del proceso, el cual tiene una proyección reforzada en el mismo dado que el juez social tiene amplias atribuciones que se aplican con mayor intensidad que en el proceso civil, y ello a través de figuras tales como la búsqueda de la verdad material, la mayor exhaustividad de la sentencia o el principio de aplicación íntegra del derecho *(iura novit curia)* (art. 80 de la LRJS), a través de la posibilidad de plantear tesis a las partes para oír a las mismas sobre pronunciamientos omitidos por éstas, pero exigidos por las normas sustantivas aplicables (art. 85 1.º), o bien la posibilidad de rechazar de oficio cuantas peticiones, incidentes o excepciones sean formuladas por las partes con finalidad dilatoria o bien por constituir situaciones de abuso de derecho (el art. 75 1.º de la LRJS), la limitación de los medios de prueba propuestos por las partes, por ejemplo, en la práctica de la prueba testifical (art. 92 1.º de la LRJS)».

Aparte de las allí mencionadas, otra de las manifestaciones más evidentes de este principio de oficialidad la encontramos en la posibilidad que tiene el órgano judicial para apreciar de oficio su propia competencia, inclusive, artículo 5 LRJS [645], la territorial. La imposibilidad de sumisión expresa o tácita es una opción legislativa proteccionista, que encuentra antecedentes en nuestra

[645] En la LEC, la apreciación de oficio de la falta de competencia territorial se reserva para los casos en los que una regla imperativa así lo imponga, artículo 58.

legislación civil patria [646] –aunque en los primeros antecedentes del procedimiento laboral se admitió esa posibilidad [647], esa opción fue cuestionada por la doctrina– [648], y que aparece hoy contemplada en la normativa comunitaria sobre fuero competente en los litigios laborales transfronterizos [649]. Esta limitación quiere evitar la elección autónoma del órgano enjuiciador por las partes litigantes cuando una de ellas se halla en desventaja negocial.

Asimismo, se manifiesta este principio en la acumulación oficiosa de procesos, artículos 29-32 LRJS, y de recursos, artículo 234; o en la posibilidad que tiene para reconducir el procedimiento inicialmente cursado por una modalidad procesal inadecuada, artículo 102.2. También en el deber de rechazar de oficio actos procesales dilatorios o abusivos, artículo 75.1. Resulta destacable, por otro lado, la posibilidad de que el órgano judicial inste de oficio la adopción de medidas cautelares, artículo 79.2 LRJS. Esta previsión es una clara manifestación de la vocación tuitiva del procedimiento laboral. En su homologo civil, se prohíbe por defecto el acuerdo de medidas cautelares de oficio [650], salvo en algunos procedimientos especiales en los que, precisamente, se aprecia la especial vulnerabilidad de alguna de las partes [651].

Encontramos también, en esta misma línea, la posibilidad que asiste al juez de instancia para imponer en la sentencia multas y costas a las partes, artículo 97 LRJS, y en la resolución de los recursos, artículo 235.3. El hecho de que la imposición de costas sea en algunas ocasiones imperativa para el órgano judicial –como en el caso de que la empresa no comparezca al acto de conciliación, artículo 65, o cuando la empresa recurrente vea desestimado su recurso, artículo 213.5– revela, de nuevo, la vocación tuitiva que tiene esta oficialidad.

También se ve esa tendencia a la oficialidad en la automaticidad de la indemnización en aquellos casos en los que el órgano judicial aprecie vulnera-

---

[646] Artículo 1.º de la Ley Azcárate, de 23 de julio de 1908.

[647] En el artículo 450 del Código de Trabajo de 23 de agosto de 1926, vigente en virtud de lo dispuesto por el Decreto de 13 de mayo de 1938, se prescribe: «Que en toda contienda judicial sobre las materias objeto del presente libro en defecto de sumisión expresa o tácita, será Tribunal competente el del lugar de la prestación de los servicios».

[648] Esta posibilidad de sumisión fue criticada por algunos autores, Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso… continuación…», *op. cit*. p. 101.

[649] El Reglamento de la UE núm. 1215/2012, Bruselas I bis, en particular su artículo 23, dentro de la sección dedicada a la competencia en materia de contratos individuales de trabajo. La regla esencial es esta: en litigios laborales, los pactos atributivos de competencia –cláusulas de sumisión a un determinado tribunal– solo son válidos si: son posteriores al nacimiento del litigio, o permiten al trabajador acudir a tribunales distintos de los previstos en la propia sección laboral del Reglamento.

[650] En contraposición, el artículo 721.2 de la LEC dispone: «Las medidas cautelares previstas en este Título no podrán ser acordadas de oficio por el tribunal, sin perjuicio de lo que se disponga para los procesos especiales».

[651] Por ejemplo, en procesos instados por consumidores y usuarios impugnando condiciones generales de la contratación, o en materia hipotecaria, artículo 684.2.

ción de derechos fundamentales, artículo 183, y en la libertad de la que este goza para su justipreciación. También, dentro ahora del proceso prestacional de la Seguridad Social, encontramos el embargo automático en aquellos litigios sobre accidente de trabajo en los que no quede acreditado el aseguramiento de la responsabilidad empresarial, artículo 79.5 y 142.1 LRJS. Otro ejemplo de oficialidad dentro de este mismo procedimiento especial es la reclamación del expediente administrativo que debe efectuar el juzgado de oficio en los pleitos prestacionales de Seguridad Social, artículo 144.

Igualmente, siguiendo con los procesos especiales, cabe aludir a la posibilidad del órgano judicial de proponer de oficio la atenuación de la infracción tipificada por la empresa en los procedimientos de impugnación de sanciones o de despidos disciplinarios, artículos 108.1 y 115.1.c.

El interés público –no solo tuitivo– que también inspira este principio de oficialidad se pone singularmente de manifiesto en el procedimiento de oficio que, aunque no es iniciado propiamente por el órgano judicial [652], este asume el deber de impulsarlo y de instar la ejecución de su sentencia, artículo 150.2 a-e LRJS.

Finalmente, la expresión más clara del principio de oficialidad la encontramos en la fase de ejecución de sentencia, que también debe ser impulsada de oficio, artículo 239.3 LRJS, lo que se ha vinculado al principio de irrenunciabilidad de derechos, que tiene mucho más rigor en la fase ejecutiva que en la declarativa [653]: «la ejecución de sentencias está sujeta al principio dispositivo para su incoación (salvo en el procedimiento de oficio artículo 150.2.e LRJS), pero que una vez solicitada la misma, es el juzgado el que debe seguir adelante con el procedimiento hasta que finalice por cumplimiento, conforme al denominado principio de oficialidad de la ejecución» [654].

3.2 **Función uniformadora**

Los órganos judiciales han vinculado con frecuencia el principio de oficialidad con el de concentración para admitir el pronunciamiento sobre aque-

---

[652] Algo diferente ocurría en su primer antecedente, que se encuentra en el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 8-X-I932, 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). Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Sobre los principios informadores…», *op. cit*., p. 36.

[653] Así se ve en las restricciones a la transacción contempladas, para la ejecución, en el artículo 246 LRJS.

[654] Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 1141/2019 de 28 de octubre de 2019, Rec. 602/2019.

llos efectos jurídicos no reclamados por la parte, pero vinculados accesoriamente al fallo emitido: «en el proceso laboral el principio dispositivo tiene menos rigor que en el civil, por lo que no es incongruente que el Juez Social aplique por derivación las consecuencias legales de una petición, aunque no hayan sido solicitadas expresamente por las partes, si vienen impuestas por normas de derecho necesario o, que se concedan efectos no pedidos por las partes siempre que se ajusten al objeto material del proceso (fundamentalmente, STS/IV 16 de febrero de 1993)» [655]. Esta es una manifestación del principio *iura novit curia* y, asimismo, una expresión preclara del principio *mihi factum, dabo tibi ius*, principios los cuales, aunque son aplicativos a todos los órdenes jurisdiccionales [656]; operan en el procedimiento laboral de manera cualificada [657] y que son muestra, según hemos visto, de su oficialidad.

Las alusiones más frecuentes al principio de oficialidad por parte de la doctrina judicial se efectúan a la hora de validar el recurso del juzgador a las diligencias de mejor proveer: «corresponde a la libre decisión del juzgador como consecuencia de la mayor vigencia del principio de oficialidad que rige en esta rama del derecho procesal, motivo por el que la decisión sobre su práctica, al corresponder a las facultades discrecionales del Juez de instancia, en principio no es susceptible de control por vía de un recurso extraordinario como el de casación o suplicación (STS 8 de marzo de 1991, RJ 1839)» [658]. Particularmente, estimamos que esta libertad de criterio queda mejor respaldada por el principio de inmediación, como vimos más arriba, aunque los órganos judiciales apelan indistintamente a uno u otro. Recordemos, como aspecto positivo de la ordenación del procedimiento laboral, que todos sus principios están armoniosamente ordenados a la consecución de unos mismos fines –*vid.* 2.4–, por lo que, con frecuencia, la aplicación de varios de estos

[655] STS, Sala Cuarta, núm. 44/2019, 23 de enero de 2019, RCUD, 3193/2016.

[656] Para un extenso recorrido por el significado y las variaciones de estos principios *vid.* el voto particular formulado por el magistrado Miguel Moreiras Caballero a la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, Sentencia 1038/2017 de 25 de octubre de 2017, Rec. 777/2017.

[657] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 273/2025 de 2 de abril de 2025, Rec. 1251/202.

[658] Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 1384/2013 de 20 Sep. 2013, Rec. 636/2013; Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 760/2013 de 2 de mayo de 2013, Rec. 594/2011. En sentido similar, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 15 de febrero de 2011, Rec. 106/2010. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 4107/2024 de 19 Sep. 2024, Rec. 3171/2024; Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 3207/2023 de 21 de noviembre de 2023, Rec. 2051/2023; Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 3516/2022 de 18 de noviembre de 2022, Rec. 2095/2022; Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia 89/2025 de 28 de enero de 2025, Rec. 1208/2024; Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, Sentencia 251/2011 de 21 de julio de 2011, Rec. 138/2011.

principios, conjunta o aisladamente, conducen a unos mismos resultados. De este modo, el principio de oficialidad se conecta con el antiformalismo del procedimiento laboral–*vid.* apartado siguiente– ya que impone al juez el deber de velar por la terminación del proceso, salvo que concurran vicios insuperables:

> «Nótese como en el proceso social el sobreseimiento o la absolución en la instancia tiene difícil encaje, con la salvedad de la falta de jurisdicción y competencia, por afectar al orden público procesal, y dado el principio de oficialidad e intervención judicial que lo caracteriza al no ser necesario las partes actúen representadas por procurador y asistidas técnicamente por letrado, de modo que la apreciación de excepciones en la sentencia, sin entrar a conocer del fondo del asunto, viene a ser lo excepcional, ya que ni siquiera la inadecuación de procedimiento tiene cabida en esa absolución en la instancia "salvo cuando no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento o cuando la parte actora persista en la modalidad procesal inadecuada" (art. 102 LRJS)» [659].

4. ANTIFORMALISMO

Podría decirse, en realidad, que es este un principio que uniforma hoy día los diferentes órdenes jurisdiccionales. Con él se rechaza que un exceso de celo en la custodia de la solemnidad del proceso impida la consecución de una solución jurisdiccional a la disputa. Es, como reitera la jurisprudencia, el propio derecho fundamental a la tutela judicial efectiva el que impide que vicios menores en la tramitación del procedimiento imposibiliten al ciudadano obtener una resolución fundada en Derecho [660]. En palabras del TC: «este Tribunal también ha sostenido que la efectividad del derecho reconocido en el artículo 24.1 CE exige que las normas que contienen los requisitos procesales sean aplicadas teniendo en cuenta el fin pretendido por la Ley al establecerlos, lo cual conlleva la necesidad de evitar cualquier exceso formalista» [661]. Así, se ha afirmado que ningún requisito formal puede convertirse en un obstáculo que impida injustificadamente un pronunciamiento sobre el fondo [662], pues «no son admisibles aquellos obstáculos que puedan estimarse excesivos, que sean producto de formalismo y que no se compaginen con el necesario derecho a la

---

[659] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1.ª, Sentencia 144/2018 de 16 de febrero de 2018, Rec. 1103/2017; Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1.ª, Sentencia 696/2020 de 29 de junio de 2020, Rec. 1278/2019. En muy similar sentido, Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1124/2022 de 10 mar. 2022, Rec. 41/2022.

[660] Martín Retortillo Baquer, L., «Antiformalismo y enjuiciamiento efectivo en el sistema de la justicia constitucional», *Revista de Derecho Político* (UNED), 1982-83, núm. 16, pp. 39 a 64.

[661] SSTC 17/1985, 57/1985, entre otras muchas.

[662] SSTC 36/1984, 57/1984, 74/1983

justicia o que no aparezcan como justificados y proporcionados conforme a las finalidades para que se establecen (STC 3/1983)» [663]. En palabras ahora del Tribunal Supremo, el principio antiformalista, de manera genérica, vendría a expresar «la tensión entre flexibilidad y cumplimiento de lo importante se proyecta de modo específico cuando hay que examinar la concurrencia de los requisitos» [664].

Este planteamiento, qué duda cabe, no concede una patente de corso para la transgresión de toda solemnidad inherente al proceso [665], sino que propugna que dicha solemnidad se relativice atendiendo a la finalidad que está llamada a satisfacer [666]. Este planteamiento muchas veces ha quedado condensado en el llamado principio *pro actione*, que obliga a «la forzosa selección de la interpretación más favorable a la admisión» […] «rechazando aquellas decisiones que por su rigorismo o excesivo formalismo revelen una clara desproporción entre el defecto o causa en que justifiquen el cierre del proceso y la consecuencia que se deriva para la parte, que es la imposibilidad de obtener un pronunciamiento judicial sobre su pretensión» [667].

Admitiendo, entonces, que en puridad no es este un principio que se dé de manera exclusiva en el orden social de la Jurisdicción, sí es cierto que en este ámbito encuentra una operatividad más significativa [668]. La doctrina científica ha afirmado este principio antiformalista destacando la intención del legislador del proceso laboral de articular «un proceso ágil, próximo al ciudadano y desprovisto de excesivos formalismos con el fin de garantizar al máximo la efectividad del propio Derecho del Trabajo» [669]. También la doctrina judicial concluye que «se ha venido considerando desde siempre un especial antifor-

---

[663] STC, 256/1994, de 26 de septiembre.

[664] STS, Sala Cuarta, núm. 26 de 13 de enero de 2021.

[665] Cano Mata, A., «El contenido antiformalista de la doctrina del Tribunal Constitucional y sus excesos, recurso de suplicación laboral sin firma de letrado», *Actualidad Laboral*, 1987, núm. 1, pp. 9-20.

[666] En palabras, de nuevo, del TC, se «debe proceder a una justa adecuación de las consecuencias jurídicas del incumplimiento de un requisito procesal a la entidad real del defecto de manera proporcionada con su naturaleza, el grado de inobservancia y su transcendencia práctica, todo ello a la luz de las circunstancias concurrentes en el caso y en función de la finalidad última a la que sirve el requisito procesal» (SSTC 36/1986, 105/1989)» STC, 256/1994, de 26 de septiembre.

[667] STC 185/2013, de 4 de noviembre.

[668] «De lo razonado síguese, que la excepción aducida está correctamente, propuesta en el orden procesal y es inobjetable en razón de que sobreviene en un proceso –como el laboral– de menos rigor formal que los ordinarios, de mucha más flexibilidad y en el que el rigorismo está atenuado, en atención a su simplismo y exigencias rituarias mínimas». Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 23 de enero de 1980.

[669] Alfonso Mellado, C. L. y García Ortega, J., «El orden social de la Jurisdicción», en AA. VV., (coords. Camps Ruiz, L. M. y Ramírez Martínez, J. M.), Derecho del Trabajo, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 794-839, p. 811.

malismo en el orden jurisdiccional social» [670]. Son muy frecuentes los pronunciamientos del TC que aplican este principio sobre asuntos tramitados en el orden social de la jurisdicción. El propio intérprete supremo de la Constitución ha atendido a la naturaleza de los intereses discutidos en un pleito laboral a la hora de modular el alcance del principio *pro actione*: Como se lee en la STC 55/2025, de 10 de marzo: «los importantes derechos de fondo deducidos en una demanda laboral no pueden resultar ineficaces por el juego riguroso y formalista de la falta o defecto de los requisitos formales que pudiera imputársele a aquella» [671]. Desde un punto de vista técnico, la especial vigorosidad del principio *pro actione* en el procedimiento laboral puede afirmarse a partir de la relajación de los requisitos formales que tradicionalmente este ha exhibido. Como afirmaba la exposición de motivos de la ley de Bases 7/89 de la Ley de Procedimiento Laboral, nos encontramos ante un procedimiento «formalista en lo imprescindible». Como comprobaremos a continuación, esta vocación legislativa queda plasmada en multitud de disposiciones de la actual LRJS [672]. Comoquiera que fuese, de nuevo, aquí el principio antiformalista debe ser entendido como un mandato de optimización o como un objetivo legislativo al que tiende el proceso social, pero que no exige una realización absoluta, sino ponderada, en atención a otros principios jurídicos implicados en la resolución del caso concreto.

Particularmente, a pesar de lo dicho, sostendríamos que la LRJS no contiene un principio antiformalista distinto del que se le predica al resto de órdenes jurisdiccionales. Si en la formulación de este principio construida por el TC ya el principio antiformalista implica la limitación de las exigencias formales del proceso a las estrictamente esenciales, con el único límite de las garantías procesales inherentes al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, ir más allá supondría, en términos lógicos, transgredir esas garantías

---

[670] STSJ, Sala de lo Social, Galicia, de 12 de abril de 2013, núm. 2007/2013, rec. 116/2013.

[671] Doctrina contenida en la STC 118/1987, STC 154/1992, STC 130/1998, STC 231/2012.

[672] El principio antiformalista en la regulación de los tribunales industriales ha sido advertida, entre otros, por el profesor Márquez Prieto. Y ello en la medida que: «No se exigía la intervención de abogado ni procurador –arts. 453 y 454 del Código de Trabajo–; eran mínimos los requisitos de la demanda, en la que no resultaba necesario hacer constar fundamentos de derecho –art. 456–; respecto a la celebración de la conciliación y el juicio, el desarrollo se establecía de la manera más simple, suprimiéndose formalidades que, en general, los procesos civiles exigen para la contestación de la demanda, la reconvención, la práctica de pruebas y las conclusiones –459 (acto de conciliación), 465 (apertura del juicio, contestación, reconvención, pruebas, cuestiones previas y prejudiciales, proposición de pruebas y práctica), 467 (conclusiones)–; incluso, bastaba la mera manifestación de una de las partes al serle notificada la sentencia para entender preparado el recurso –art. 480–». Márquez Prieto, A., «Historia del proceso de Seguridad Social», *Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 104, Sección Estudios,* pp., 247-276*, BIB\2001\629* (se trabaja con la versión digital no foliada).

procesales que se han estimado esenciales [673]. Podría decirse de otro modo y afirmar que el principio antiformalista es una exigencia derivada del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y que, por tanto, no admitiría limitaciones por la legislación procesal de los diferentes órdenes jurisdiccionales.

Cabría distinguir en este punto entre la influencia que los principios jurídicos ejercen sobre el poder legislativo y la función interpretativa que despliegan respecto a la normativa vigente. a) En el primer ámbito, es patente que el legislador del procedimiento laboral ha informado dicho procedimiento por la antiformalidad, entendida esta no como la renuncia a toda solemnidad, sino como la relajación de esta. Es en este plano donde el principio antiformalista aparece en el orden social de manera cualificada. b) Esta opción legislativa no puede traducirse, sin embargo, en un mayor vigor del principio antiformalista por la razón de que este, en su formulación ordinaria derivada de la Constitución, ya obliga a maximizar su aplicación. Al decir esto no defendemos una contención en la aplicación de este principio en el orden social de la jurisdicción, sino más bien lo contrario: recordar su dimensión constitucional fundamental. El principio antiformalista resulta aplicable al procedimiento laboral, pero no ejerce aquí, o no debería hacerlo, una función uniformadora diferenciada de la que ejerce en otros órdenes jurisdiccionales.

4.1 **Proyección en la LRJS**

Un apoyo claro del principio antiformalista en el procedimiento laboral lo encontramos en los propios principios explícitos que lo informan, artículo 74, y que diseñan un procedimiento sumamente ágil y flexible. De manera más precisa, puede verse en el carácter facultativo de la representación técnica en la instancia, artículo 21.1 LRJS [674]. También en la preservación de las acciones indebidamente acumuladas, artículo 27. Otro de los

[673] «No obstante, ese criterio antiformalista no puede conducir a prescindir de los requisitos que se establecen en las Leyes y que ordenan el proceso en garantía de los derechos de todas las partes. El principio *pro actione* no debe entenderse tampoco como la forzosa selección de la interpretación más favorable a la resolución del problema de fondo de entre todas las posibles de las normas aplicables». STC núm. 231/2012, de 10 de diciembre.

[674] Esta es una opción legislativa ya presente en el artículo 454 del Código de Trabajo de 23 de agosto de 1926, según cuyo precepto, no es necesaria la intervención de abogado, pero podrá utilizarlo cualquiera de los litigantes, siendo entonces de su cuenta exclusiva el pago de los honorarios con las excepciones fijados en los artículos 451, párrafo 3. O y 495, párrafo 2. O, relativos al nombramiento de abogado sin obligación de pagarles honorarios al obrero, o al patrono que haya obtenido la declaración de pobreza. En similar sentido, en la jurisdicción contenciosa de trabajo, el Decreto de 13 de mayo de 1938, en su artículo 2. O, párrafo 5. También, artículo 9.» del Decreto de 11 de julio de 1941.

puntos de la LRJS donde se observa, acaso más claramente, este espíritu, lo encontramos en la regulación de la forma y el contenido de la demanda, artículo 80. Para su válida interposición, se admite el uso de formularios facilitados en dependencias judiciales –opción que en la LEC solo se contempla para la contestación a la demanda en los procesos de menor cuantía, artículo 438.1, o para la iniciación del proceso monitorio, artículo 814– y se exonera de la incorporación de argumentación jurídica. La válida interposición de la demanda solo requiere concretar la petición y la relación de hechos en los que esta se apoya. Esta relación de hechos no debe ser excesivamente minuciosa, aunque sí lo suficiente como para dar cuenta a la otra parte del objeto de la controversia: «se ha venido considerando desde siempre un especial antiformalismo en el orden jurisdiccional social especialmente destacable en el caso de las demandas laborales. No obstante, el antiformalismo que preside el orden jurisdiccional social, ello no debe ser causa de la indefensión del demandado» [675]. También, en relación con la demanda, se puede ver la vocación antiformalista de la LRJS en la flexibilidad con la que se examina su admisibilidad y la laxitud con la que se tolera su subsanación *ex* artículo 81. Quizás sea en este último punto, en el régimen de subsanación de la demanda, donde la jurisprudencia constitucional más frecuentemente ha aludido al principio *pro actione* que informa la LRJS [676].

Dentro ya del acto de juicio, el antiformalismo al que tiende el procedimiento laboral se observa en la admisibilidad amplia de los medios de prueba, artículo 90.1 LRJS; en la formulación de las preguntas oralmente, sin admisión de pliegos, artículo 91.1 y 92.1 o en la amplitud de supuestos en los que cabe la emisión de sentencias orales, artículo 50 y 51 LRJS.

También es observable la tendencia antiformalista en el régimen de formulación y admisión de los recursos. Así, se ha tolerado la omisión de alguno de los requisitos formales que la ley impone –como la concreción del motivo por el que se recurre– «en aras de un prudente antiformalismo que apoya el principio «pro actione» [677]. Según la doctrina del TC en este asunto: «los requisitos procesales que dan acceso a los recursos legalmente establecidos han de ser interpretados a la luz del derecho fundamental, proscribiéndose, en consecuencia, los formalismos enervantes o el rigorismo desproporcionado a la omi-

[675] STSJ, Sala de lo Social, Galicia, de 12 de abril de 2013, núm. 2007/2013, rec. 116/2013.

[676] Alonso Olea, M., «Sobre la advertencia de defectos de la demanda para su subsanación. A propósito del plazo de caducidad de las reclamaciones electorales de los comités de empresa», en *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, Civitas, 1988, pp. 517 a 520.

[677] STSJ, Sala de lo Social, Cataluña, de 11 de octubre de 2012, núm. 6773/2012, rec. 4822/2012.

sión o defectos advertidos» [678]. No obstante, en esta fase, en el acceso al recurso, «el principio *pro actione* pierde intensidad» [679], al ser este acceso un derecho de creación y configuración legal, no impuesto, salvo en materia penal, por del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

4.2 **Función uniformadora**

Ya hemos expuesto que una de las principales manifestaciones del principio antiformalista que preside el orden social es la devaluación de los requisitos exigibles a la demanda. Esa opción legislativa sugiere relativizar aquellas omisiones o imperfecciones que no impidan la válida iniciación del procedimiento, con el límite insoslayable de la indefensión [680]. El TC ha elaborado una doctrina consolidada en relación al principio *pro actione*, de acuerdo con la cual, «al estar en juego la obtención de una primera resolución judicial sobre la pretensión deducida en el proceso, los cánones de control de constitucionalidad se amplían (…), con el objeto de evitar que determinadas aplicaciones o interpretaciones de los presupuestos procesales eliminen u obstaculicen injustificadamente el derecho a que un órgano judicial conozca y resuelva sobre la pretensión a él sometida». Esta doctrina es extendida al trámite de subsanación de la demanda, en el que se exige «que la causa esgrimida por el órgano judicial para el archivo de la demanda sea real y necesariamente determinante de aquel archivo» STC 119 de 21 de mayo de 2007.

Este planteamiento ha dado píe a aceptar como subsanación legítima, no solo la aportación del documento acreditativo del cumplimiento de los presupuestos procesales necesarios para la procedimentalidad, sino, incluso, la satisfacción extemporánea de dichos presupuestos. Como señala la STS de 10 de abril de 1997, RCUD 1371/1996, «el plazo habilitado para la subsanación no lo es tan sólo para la simple acreditación formal de que temporáneamente fue cumplido el requisito procesal exigible, sino también para la realización en dicho plazo del acto omitido o la rectificación del defectuosamente practicado». Un argumento esencial para la formación de esta doctrina es la consideración, por parte del TC, de la conciliación previa, no como requisito previo a la demanda, sino como requisito previo para la tramitación del proceso. Co-

[678] STC176/1990 de 12 de noviembre o 256/1994, de 26 de septiembre

[679] STC 59/2003. También: ATS (Sala IV) 18 de abril de 2018. Ello no impide, sin embargo, un control constitucional destinado a «arbitraria[s], manifiestamente irrazonable[s] o producto de un error patente» STC 71/2002, FJ 5.

[680] STSJ, Sala de lo Social, Galicia, de 12 de abril de 2013, núm. 2007/2013, rec. 116/2013.

moquiera que fuese, esta doctrina se ha calificado críticamente como «extraordinariamente flexible» [681].

Un ejemplo paradigmático –y un tanto llamativo– de la función interpretativa de los principios jurídicos lo encontramos en el caso resuelto por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en auto de 21 de junio de 2022, RCUD. 53/2021. Analizaba la inadmisión del recurso de casación acordada por la Sala de lo Social el TSJ de Andalucía por extemporáneo, al haberse presentado el «día de gracia» a las 15:00:02 vía LexNET. La cuestión debatida giraba en torno al alcance de la expresión «quince horas» contenida en la LRJS y la LEC, frente a la forma en que los sistemas telemáticos de presentación de escritos (LexNET y equivalentes) consignaban la hora límite de presentación de escritos, a veces con expresión en minutos y segundos. En otros términos, la duda interpretativa radicaba en si el límite temporal debe fijarse en las 15:00 o en las 15:00:00. En una aplicación del principio *pro actione*, el alto tribunal dictaminó la prevalencia de las 15:00 horas exactas, sin que la inclusión o exclusión de segundos pueda convertirse en un formalismo excesivo que obstaculizase el acceso al amparo judicial. Se trata, como decimos, de una interpretación principialista de una precisión legal, las quince horas, relativamente ambigua.

Un caso reciente en el que el antiformalismo del orden social ha tenido mucho peso –aunque el TS no presenta su argumentación desde este enfoque principialista– es la posibilidad de incorporar durante el proceso hechos que, aun siendo anteriores al acto de conciliación, no fueron invocados en el mismo. Concretamente, en el supuesto litigioso al que nos referimos, se trataba de la situación de embarazo de una trabajadora afectada por un despido colectivo. La Sala Cuarta del TS, en su sentencia 1038/2024 de 10 de septiembre de 2024, RCUD. 1636/2021 admitió esa adición extemporánea con base en una interpretación del artículo 85.1 de la LRJS «en el sentido de que la prohibición de introducir en el proceso una variación sustancial de la demanda se limita únicamente a las alegaciones novedosas suscitadas en el acto del juicio. No impide presentar escritos de ampliación de la demanda con anterioridad al plenario, siempre que se dé traslado a la parte demandada». Esta solución, inspirada, al menos implícitamente por el principio antiformalista, admite una lectura crítica en la medida en que se opone sin embargo al principio de concentración que, recordemos, *ex* art 74.1 LRJS, debe tomarse como referente prioritario en la interpretación de las normas rectoras del procedimiento labo-

[681] Bajo García, I., «De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales», en AA. VV., (Blasco Pellicer, A., dir.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2024, pp. 428-462, p. 431.

ral. También se opone a otro principio implícito del procedimiento laboral, como es la preferencia por la solución autocompositiva de los conflictos, al tolerar un cambio de postura una vez iniciado el procedimiento con alegatos que no pudieron ser tomados en consideración por la parte contraria a la hora de afrontar el acto de conciliación previa.

Se ha apelado, por último, al principio antiformalista, en concurso con algunos principios explícitos del procedimiento laboral, para rebajar la solemnidad exigible a la demanda y el mandato de coherencia entre lo expresado en esta y lo alegado en el acto de juicio –por el ejemplo, en lo referente a los fundamentos que justifican la legitimación pasiva de alguno de los litisconsortes–. Para sostener esta posición el TSJ andaluz atendió, además, a la desventaja procesal que coloca la ley rituaria al demandante en cuanto a la posibilidad de introducir los hechos en la vista oral:

> a) Hay que expresar que la demanda en el proceso laboral no tiene la rigidez que tiene en el proceso civil (no solo por la vigencia del principio de oralidad, sino por el propio carácter antiformalista y tuitivo del proceso laboral, en el cual la no exigencia de postulación conlleva igualmente la no exigencia de rigorismos enervantes de la efectiva administración de Justicia y Justicia no formal sino material) […] De aceptarse la tesis del recurrente y la relación fáctica que parece exigir en la demanda es evidente que se situará a los trabajadores en una posición de desigualdad mayor de la que ya padecen materialmente. Posición de desigualdad que aparece más clara si se tiene en cuenta que la contestación a la demanda no se realiza por escrito, antes al contrario. Así pues, se exigiría a los trabajadores el poner de manifiesto en su demanda absolutamente todos los hechos que se puedan debatir en el procedimiento (adelantándose incluso a las excepciones de los demandados) so pena de nulidad de la demanda, mientras que a los demandados se permitiría cualesquiera alegaciones que quisieran efectuar en el acto de juicio. Ello no sólo rompe cualquier atisbo de igualdad de armas sino que destroza literalmente la propia esencia del principio de oralidad y desde luego es contrario al propio tenor literal de la Ley Procedimiento Laboral [682].

5. GRATUIDAD

Se ha dicho que «pese a no figurar entre los principios contemplados en el artículo 74, la gratuidad es una de las notas tradicionales del procedimiento laboral, establecida, claro está, para no entorpecer el acceso al proceso de los

[682] Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia de 26 de febrero de 1999, Rec. 1732/1998. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia de 2 de junio de 1998, Rec. 1002/1997.

trabajadores y asimilados» [683]. Ciertamente, aunque la gratuidad no se ha configurado nunca como un principio explícito –si bien han existido proposiciones para hacerlo [684]–, aparece claramente garantizada en diferentes preceptos de la norma rituaria social y, fuera de ella, por la *Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita*. De hecho, podríamos decir que la vocación de gratuidad fue una de las razones que justificaron históricamente la especialización o autonomía del procedimiento laboral [685]. Esta daba satisfacción a una de las reivindicaciones del movimiento obrero decimonónico que exigía un proceso judicial accesible [686].

El fundamento de esta gratuidad, que beneficia singularmente al trabajador, no es tanto la desequilibrada ventura económica en que se halla, sino también y más principalmente, la subordinada posición que ocupa en la relación jurídico-laboral. Según la STC 114/1983, 6 de diciembre de 1983:

> «Debe partirse de la indudable condición diferente que manifiestan el empresario y el trabajador, en la que este no se encuentra en situación de igualdad respecto de aquel, ya en el campo económico, ya en el jurídico, incluso en el ámbito del proceso laboral, en donde el empresario dispone de un mayor poder sobre los actos procesales y sobre la prueba, por lo que en definitiva esa desigualdad real se compensa tuitivamente por el derecho laboral estableciendo diversos principios que tienden a conseguir la igualdad favoreciendo a la parte más débil de la relación, siendo uno de ellos otorgar al trabajador la total gratuidad del proceso laboral para poder conseguir la efectiva justicia de sus Derechos».

Se pone así de manifiesto la eminente función revisora de los poderes directivos del empresario que tiene atribuido el orden social de la jurisdicción y que justifican este trato desigualitario. El legislador asume, como una presunción avalada por la evidencia empírica, que el pleito laboral típico es aquel accionado por un trabajador frente a su empresario. Puede darse, sin embargo, la relación jurídico-procesal inversa en la que sea el empresario quien actúe

---

[683] Alfonso Mellado, C. L. y García Ortega, J., «El orden social de la Jurisdicción», en AA. VV. (coords. Camps Ruiz, L. M. y Ramírez Martínez, J. M.), *Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 794-839, p. 812. Igualmente, la existencia de este principio se afirma en Arrieta Idiakez, F. J., «¿Efectividad o virtualidad…», *op. cit*., p. 23.

[684] Durante la discusión de la ley de bases hubo quien defendió que debería incluirse como principio explícito el de *publicidad* y *gratuidad*. Consideraciones del magistrado Álvarez Sacristán expresadas en las jornadas de estudio de la ley de bases. *Vid.* Álvarez Sacristán, I., «De los principios y de los deberes procesales…», *op. cit*., p. 341, nota al pie, 23.

[685] *Vid.* en este sentido «bases para un proyecto de ley estableciendo los Jurados Mixtos en España», que elaboró en 1891 la Comisión de Reformas Sociales. Entre otras; -»los asuntos contenciosos ante el jurado industrial no devengarán costas, y en ellos se usará papel sellado de oficio», artículo 57, párr. 2.º

[686] Goerlich Peset, J. M.ª; Nores Torres, L. E.; Esteve Segarra, M.ª A., *Curso de Derecho Procesal Laboral…, op. cit.*, p. 108.

como demandante y el trabajador como demandado. En tales casos la exoneración de costas en la instancia no es tan fácil de justificar, sobre todo cuando expone a la parte débil de la relación, el operario, a un proceso judicial que, eventualmente, puede carecer de una sólida fundamentación sustantiva. La vocación tuitiva del proceso laboral se ve así difuminada, amparando las pretensiones de una empresa que, de dirigirse frente a cualquier otro acreedor, debería hacerlo en el orden civil de la jurisdicción, cuyo régimen de costas procesales despliega un importante efecto disuasorio. A este respecto opinamos que, aunque el tuitivo es el fundamento que cabe atribuir a la gratuidad que caracteriza al procedimiento laboral, una vez instaurada, se extiende, en algunos aspectos y al menos en la instancia, también a las empresas. Por ejemplo, en la exención, por defecto, de las costas por vencimiento. Esta extensión parcial busca, acaso, que la compensación de armas a la que tiende el procedimiento laboral no sea del todo desproporcionada. De cualquier modo, la eventual imposición de costas por vencimiento en el orden social es una de las propuestas que aparecen recurrentemente en el debate sobre la reforma del orden social de la jurisdicción, acaso como fórmula para su descongestión. Esta eventual imposición de costas, por lo demás, ha generado el rechazo de los agentes sindicales, aunque solo en la medida en que se pretenda extender a los operarios [687]. Aceptando que la gratuidad absoluta de este procedimiento es una opción legislativa no impuesta por nuestra Constitución, artículo 119, «la opción por la gratuidad indiferenciada o generalizada es, en suma, una opción contingente que puede mantenerse o no, según sea la valoración de sus efectos sobre el equilibrio de la balanza procesal y sobre la saturación de la labor jurisdiccional» [688]. En palabras ahora del TC:

> «el artículo 119 CE consagra un derecho de configuración legal, en cuya consecuencia ha de reconocerse libertad al legislador para regular los requisitos de su otorgamiento, pudiendo *"*modular la gratuidad en función del orden jurisdiccional afectado –penal, laboral, civil, etc.– o incluso del tipo concreto de proceso y, por supuesto, en función de los recursos económicos de los que pueda disponer en cada momento*"* (STC 16/1994, de 20 de enero, FJ 3).
>
> Ciertamente, hemos identificado dentro del enunciado de este derecho un *"*núcleo indisponible*"* para el legislador, el cual atiende solamente a una circuns-

[687] La imposición de costas fue una de las reformas presentadas por UGT a la ley de bases durante la discusión del principio de gratuidad. Al respecto de esta proposición se dijo que «aparte de que no sería un principio procesal, rompería con la gratuidad completa que, desde siempre, ha venido presidiendo los procesos laborales». Álvarez Sacristán, I., «De los principios y de los deberes procesales», en Lorca Navarrete, A. M.ª; Ruiz Jiménez, R. y Álvarez Sacristán, I., *Comentarios a la ley de procedimiento laboral…, op. cit.*, p. 341.

[688] Martín Valverde, A., «Jurisdicción social y tutela…», *op. cit*., p. 87

> tancia personal, que es la insuficiencia de recursos para litigar del solicitante (STC 16/1994, de 20 de enero, FJ 3). El artículo 119 CE no reconoce un derecho a la gratuidad de la justicia en atención a la naturaleza de los derechos e intereses legítimos controvertidos o al tipo de proceso que permite su tutela. Ningún orden jurisdiccional, ni siquiera el penal, tiene garantizado *ex constitutione* la gratuidad para quienes entablan acciones o recursos en ellos» [689].

Por último, la vocación compensadora que tiene el régimen de costas en el procedimiento laboral no puede llevar a soluciones desigualitarias que excedan la legitima discriminación positiva que requiere el enjuiciamiento del trabajo. Así, se declaró inconstitucional el incremento del 20% de la condena que se imponía sobre la empresa que veía desestimado su recurso de suplicación. Según se lee en la STC 3/1983:

> «Analizando los distintos preceptos de la LPL y de la Ley de 10 de noviembre de 1942, reguladoras del tema, se obtiene una valoración negativa desde el punto de vista constitucional del incremento indicado, pues si se atiende a su finalidad se observa que realmente constituye una sanción ligada al mero vencimiento del recurrente empresario y por razones simplemente objetivas, sin que aparezca siquiera relacionado con supuestos de mala fe o temeridad en el recurso, a los que normalmente atiende el ordenamiento procesal mediante la simple imposición de costas –tema éste de las costas en el que ahora no entramos–; y de otro lado, debe destacarse que el recargo no posee precedentes en el Derecho español y que su cuantía resulta ciertamente desproporcionada y gravosa, especialmente en condenas elevadas hoy tan frecuentes, impidiendo o dificultando gravemente el derecho al recurso que forma parte del contenido del artículo 24.1 de la C. E.» [690].

Un tanto de lo mismo cabría sostener, al menos así lo ha hecho parte de la doctrina, con respecto a la nueva imposición de costas que podrá efectuar el magistrado a la empresa que ha sido vencida en el proceso y que no transigió en el acto de conciliación administrativa previa, artículo 97.3 LRJS en la redacción dada por el RDL 6/2024. Las sospechas sobre la inconstitucionalidad de esta medida atienden al efecto disuasorio que tendrá sobre las empresas el

---

[689] STC 140/2016.

[690] En sentido contrario, de manera sumamente sugerente, el voto particular de la sentencia sostiene que: «Las consecuencias que se anudan a la confirmación plena de la Sentencia (o el desistimiento o a la denegación del recurso sin entrar en el fondo), y que son la pérdida del 20 por 100, no entrañan, desde la vertiente del artículo 24.1 –y desde ninguna otra– tacha de inconstitucionalidad. Pienso que no es desacertado configurarla como una sanción que se anuda al hecho del vencimiento, desde una consideración objetiva, que no precisa de juicios de culpabilidad». VP: Magistrado don Jerónimo Arozamena Sierra.

recurso a la jurisdicción, conculcando así el derecho fundamental consagrado en el artículo 24.1 CE ´78 [691].

5.1 **Proyección en la LRJS**

Aunque la LRJS no incluye expresamente la gratuidad en su catálogo de sus principios informadores, numerosas de sus disposiciones concretan este principio implícito, garantizando que el acceso a la jurisdicción social sea en la práctica gratuito o de coste mínimo para el trabajador.

Así, entre otras previsiones insufladas por este espíritu, puede citarse la libertad de postulación en la primera instancia laboral, artículo 21.1 LRJS [692]. En los recursos devolutivos, donde sí es preceptiva la intervención de graduado social u abogado, no se requiere sin embargo la participación del procurador. Por otra parte, la LRJS incorpora el régimen especial de la L*ey de Asistencia Jurídica Gratuita 1/1996*, que consagra un beneficio «*ex lege*» a favor de todos los trabajadores. El artículo 2.d) de dicha Ley –reiterado por el art. 21.4 LRJS– establece que «en el orden jurisdiccional social, los trabajadores y los beneficiarios del sistema de Seguridad Social» gozan del derecho a asistencia jurídica gratuita con independencia de sus recursos económicos. En otras palabras, todo trabajador que litigue en lo social puede solicitar abogado a través del turno de oficio sin necesidad de demostrar insuficiencia de medios. Para garantizar la efectividad de este derecho, el ejercicio del mismo suspende los plazos de caducidad mientras se gestiona la designación por parte del correspondiente colegio profesional. Este derecho a la gratuidad se limita, empero, a la asistencia letrada, excluyendo el derecho a ser asistido por un graduado social. Al ser el de asistencia jurídica gratuita un derecho de configuración legal, nada habría que objetar a esa exclusión. Las normas constitucionales y comunitarias sobre libre competencia, empero, sí sugieren la equiparación entre ambos colectivos profesionales [693].

---

[691] Goerlich Peset, J. M.ª, «¿Implica el nuevo artículo 97.3 LRJS la obligación de alcanzar un acuerdo en la conciliación previa?», *El Foro de Labos, Nuevas regulaciones, Procesal Laboral, Reformas laborales*, Accesible en https://www.elforodelabos.es/2024/02/implica-el-nuevo-art-97-3-lrjs-la-obligacion-de-alcanzar-un-acuerdo-en-la-conciliacion-previa/.

[692] Alfonso Mellado, C. L. y García Ortega, J., «El orden social de la Jurisdicción…», *op. cit*., p. 812.

[693] Tales alegatos, aunque referidos al acceso de los graduados sociales a las actuaciones ante el Tribunal Supremo se encuentran en: Márquez Prieto, A.; Vigo Serralvo, F.; Salas Porras, M., «Libertad profesional y libre competencia: alegatos a favor de la actuación de los graduados sociales ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo», *Economist & Jurist.* Accesible en https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/libertad-profesional-y-libre-competencia-alegatos-a-favor-de-la-actuacion-de-los-graduados-sociales-ante-la-sala-de-lo-social-del-tribunal-supremo/ (último acceso del 12 de octubre de 2025).

Por lo demás, debe tenerse en consideración que el beneficio de gratuidad no se limita a la asistencia letrada, sino que lleva aparejado un amplio elenco de servicios accesorios necesarios para la efectividad de la tutela judicial, como los peritajes médicos o los intérpretes *ex* artículo 6 ley 1/1996.

En la instancia, el principio de gratuidad también se refleja en la limitadísima imposición de costas. La LRJS solo habilita esta imposición en casos tasados de mala fe procesal o incomparecencia injustificada. Concretamente, si el demandado (normalmente, el empresario) no comparece sin justificación al acto de conciliación previa o al juicio, o si litiga con temeridad o mala fe, el juez puede imponerle una sanción pecuniaria (multa) y, además, si la sentencia estima sustancialmente la pretensión del trabajador, obligarle a pagar una parte de los honorarios del abogado/representante del trabajador hasta un límite de 600 €, artículo 97.3 LRJS. Este mismo régimen de exención de costas, incluso en supuestos de temeridad, se mantiene para los recursos, artículo 235.3.

En cuanto a consignaciones y depósitos, la LRJS consagra explícitamente la gratuidad para el trabajador en la fase de recurso. El artículo 229 LRJS exime a los trabajadores, causahabientes suyos y beneficiarios de la Seguridad Social de prestar depósito para recurrir en suplicación o casación. De igual forma, el artículo 230 LRJS libera al recurrente trabajador de consignar la condena dineraria.

Este último artículo, el 235, introdujo una moderada excepción al principio de gratuidad en los recursos, al prever una parcial o limitada imposición de costas por vencimiento: el artículo 235 LRJS estipula que, en recursos de suplicación o casación, la sentencia que resuelva el recurso impondrá las costas a la parte vencida que no goce del beneficio de gratuidad, unas costas que comprenden los honorarios de abogado o graduado social de la parte contraria hasta un límite máximo –1.200 € en suplicación, 1.800 € en casación–, con independencia de la cuantía del pleito. Además, en los procesos de conflicto colectivo, por su naturaleza, ni siquiera rige la regla del vencimiento objetivo: cada parte soporta sus propios gastos, salvo que haya temeridad.

Finalmente, existen otras proyecciones del principio en la LRJS: por ejemplo, el artículo 100 LRJS obliga al empresario a abonar al trabajador demandante el salario del tiempo que invierta en asistir a actos procesales (conciliación, juicio), evitando que litigar le suponga un perjuicio económico. También las conciliaciones previas administrativas son gratuitas para los litigantes, lo que entronca con otro posible principio implícito del orden social, como sería la preferencia por la solución autocompositiva de los conflictos.

5.2 **Función uniformadora**

En lo que hemos podido comprobar, el supuesto litigioso en el que más se invoca el principio de gratuidad del orden social de la jurisdicción es aquel en el que alguna de las partes, con ocasión de la reclamación de una indemnización de daños y perjuicios, pretende adicionar a esta el importe de los honorarios profesionales satisfechos para su defensa judicial. En tales ocasiones, la doctrina judicial, según jurisprudencia pacífica del Tribunal Supremo, razona que:

> «la referida pretensión resulta inadmisible por las siguientes razones: a) supone un fraude al principio de gratuidad del proceso laboral en la instancia, por lo ha de rechazarse en aplicación de los artículos 11.1 LOPJ [*"*Los Juzgados y Tribunales rechazarán fundadamente las peticiones... que se formulen con manifiesto abuso de derecho o entrañen fraude de ley o procesal*"*] y 6.4 CC [*"*Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir*"*]; […] la STS/IV 16-enero-2008 (rcud 4248/2006), se rechaza la inclusión de honorarios de letrado como partida indemnizatoria, argumentándose que lo reclamado por vía indemnizatoria, es una reclamación indirecta de costas, en cuantía superior a los 600 euros, a que fue condenada, cada parte, cuando se les condenó al pago de los honorarios del letrado impugnante de su recurso, de acuerdo con el artículo 202-1 y 4, y 233-1 LPL, por lo que resultaría improcedente; como se decía en nuestra sentencia de 4-04-2007 (R-588/06) *obiter dicta*, la posibilidad de calificar como indemnización el importe de los honorarios satisfechos a su abogado por procedimiento de tutela de derechos fundamentales, supondría un fraude de Ley al principio de gratuidad del proceso laboral en la instancia, lo que ha de rechazarse en aplicación de los artículos 11-1 LOPJ y 6-4 Código Civil, dado que el sistema adoptado en el artículo 22 LPL es el de absoluta gratuidad en la instancia, aparte de que admitir el mecanismo de reclamación de honorarios vía indemnizatoria privaría a la parte demandada de su derecho a impugnar los honorarios como excesivos (art. 35, 245 y 246 LEC)» [694].

[694] STSJ, Sala de lo Social, Cataluña, de 4 de julio de 2022, núm. 3925/2022, rec. 7421/2021; STSJ, Sala de lo Social, Cataluña, de 16 de febrero de 2023, núm. 1114/2023, rec. 5893/2022; STSJ, Sala de lo Social, Madrid, de 25 de abril de 2025, núm. 382/2025, rec. 1092/2024; STSJ, Sala de lo Social, Canarias (Santa Cruz de Tenerife), de 18 de junio de 2012, núm. 2176/2012; STSJ, Sala de lo Social, País Vasco, de 9 de octubre de 2024, núm. 2153/2024, rec. 2021/2024; STSJ, Sala de lo Social, País Vasco, de 30 de enero de 2024, núm. 251/2024, rec. 2106/2023; STSJ, Sala de lo Social, Murcia, de 11 de febrero de 2002, núm. 187/2002, rec. 1476/2001; STSJ, Sala de lo Social, Galicia, de 27 de abril de 2021, núm. 2523/2021, rec. 749/2021; STSJ, Sala de lo Social, Galicia, de 12 de abril de 2013, núm. 2007/2013, rec. 116/2013; STSJ, Sala de lo Social, Cataluña, de 11 de octubre de 2012, núm. 6773/2012, rec. 4822/2012.

Tal doctrina parece, empero, inadmisible cuando el daño a reparar provenga de una infracción de la normativa comunitaria. La restitución integra que exige el TJUE en tales casos obliga a otorgar una «indemnización que permita compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, según las normas nacionales aplicables, incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, en caso de que la resolución denegatoria se haya adoptado de conformidad con una práctica administrativa consistente en continuar aplicando la referida norma a pesar de la citada sentencia, obligando así al interesado a hacer valer su derecho al complemento en vía judicial» [695].

Esta cuestión alcanzó cierta notoriedad en nuestros tribunales con ocasión de las reclamaciones del complemento por aportación demográfica por aquellos varones que quedaron excluidos del mismo a tenor del antiguo artículo 60 LGSS. De manera un tanto llamativa, al unificar la doctrina existente en este tipo de asuntos, nuestro Tribunal Supremo se separa de su postura tradicional acerca del principio de gratuidad, para resolver que la indemnización que procedía en tales casos para reparar la violación del derecho a la no discriminación debía calcularse conforme al importe de las costas procesales para el recurso de suplicación, 1800 € –un importe muy inferior al que se derivaría de la aplicación análoga de la LISOS–, entendiendo que «la eventual zozobra moral o las molestias materiales derivadas de ese acudimiento a los órganos de la jurisdicción social quedan englobadas en tal reparación a tanto alzado» [696]. Obviamente, esta variación de doctrina viene impuesta por el recién trascrito pronunciamiento del TJUE. Empero, el tribunal de Luxemburgo sostuvo al respecto que la conculcación del derecho a la no discriminación debía comprender tanto los daños morales sufridos como las costas procesales soportadas. El TS, por su parte, se limita a reconocer un importe equivalente a este último concepto.

Dejando al margen esta cuestión, parte de la doctrina ha sostenido que el principio de gratuidad extiende su operatividad a la fase de ejecución. Y ello en la medida en que no existe excepción alguna en la LRJS (ni en la Ley 1/1996) que excluya este beneficio en esta fase procesal para quienes tengan derecho a litigar gratuitamente [697]. No se extenderá a esta fase ya la exención absoluta de

---

[695] Sentencia de 14 de septiembre de 2023 (C-113/22).

[696] STS 4698/2023, Fecha: 15 de noviembre de 2023. Núm. de Recurso: 5547/2022, Núm. de Resolución: 977/2023.

[697] Blasco Pellicer, Á., «Artículo 251. Intereses de demora y costas», en AA. VV. (Blasco Pellicer, A.) *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, pp. 1721-1728, p. 1725.

costas en el caso, infrecuente, de que el ejecutado sea trabajador, empleado público o sindicato. Y ello porque las excepciones que para estos colectivos contienen los artículos 97 y 235 no se reproducen en el artículo 251 LRJS relativo a las costas en la ejecución. Esta es sin duda una solución legislativa acorde a la celeridad y concentración a la que aspira el procedimiento laboral, al incentivar a las partes, cualquiera que sea su posición jurídica, a cumplir voluntariamente el objeto de la condena y evitar la apertura de la fase ejecutiva.

También creemos que es invocable el principio de gratuidad para resolver la disputa jurisprudencial en torno al derecho a acceder a un informe pericial. En ocasiones las partes, los potenciales beneficiarios de la Seguridad Social, han pretendido hacer valer su derecho a la gratuidad a través de la previsión del artículo 93.2 LRJS que habilita al órgano de instancia a interesar la intervención del médico forense. Algunos tribunales han rechazado esa petición alegando que ese precepto incorpora una potestad discrecional del juez que no forma parte del contenido del derecho a la asistencia jurídica gratuita. Empero, en virtud del artículo 6.6 Ley 1/1996, los beneficiarios tienen derecho a la «asistencia pericial gratuita en el proceso a cargo del personal técnico adscrito a los órganos jurisdiccionales, o, en su defecto, a cargo de funcionarios, organismos o servicios técnicos dependientes de las Administraciones públicas». En este punto debe tenerse presente que cuando la Ley 1/1996 extiende el derecho a la asistencia jurídica gratuita a los trabajadores, lo hace sin ningún tipo de restricción, comprendiendo todas las prestaciones de su artículo 6. No es admisible, y es una solución contraria al principio de gratuidad, la postura mantenida por algunos TSJs que limitan el acceso a la prueba pericial forense a aquellos sujetos que, además de la condición de beneficiarios de la Seguridad Social, acrediten una real insuficiencia de medios económicos [698]. Comoquiera que sea, las dudas que pueda suscitar la colisión de la LRJS con la LAJG deben solventarse con una interpretación favorable a la gratuidad, por la naturaleza de principio jurídico que en el orden social cabe atribuirle a esta.

[698] Vigo Serralvo, F., «La asistencia pericial médico forense en el proceso jurisdiccional de Seguridad Social en materia prestacional. ¿Discrecionalidad judicial o derecho del beneficiario?», *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 227, 2020, pp. 195-222.

CAPÍTULO VI. DESNATURALIZACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL ORDEN SOCIAL

Como hemos tenido ocasión de comprobar la demora de nuestro sistema judicial compromete hoy día la efectividad de la tutela judicial que exige el artículo 24 CE´78 –*vid.* apartado 4.1c–. El legislador no ha permanecido del todo inconmovible frente a esa problemática [699]. Al menos en los últimos dos años han aparecido algunos intentos de solución normativa, intentos basados en la búsqueda de la eficiencia procesal. Aunque a nivel internacional ya existían instituciones que promueven la eficiencia de los sistemas de justicia [700], este es un objetivo novedoso en nuestra legislación patria. El origen de esta nueva orientación puede encontrarse en la inclusión de dicha finalidad en el *Plan de recuperación, transformación y resiliencia*. Concretamente, su componente C.11 R.2 se intitula: «reforma para el impulso del Estado de Derecho y la eficiencia del servicio público de justicia»; y contiene un plan de trabajo de diez años cuyo objetivo es «la adaptación y mejora de la administración de Justicia para y hacerla más accesible y eficiente, digitalizarla y promover su transformación ecológica».

Para la realización efectiva de ese componente se han sancionado, hasta el momento, dos disposiciones: el *Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de di-*

[699] Esta toma de conciencia se observa claramente en la exposición de motivos del RDL 6/2023: «el número actual de asuntos judicializados, unido al riesgo patente de aumento de los plazos de pendencia coloca a la Administración de Justicia en una situación muy delicada que exige adoptar medidas inmediatas y efectivas, so pena de que aquella se vea abocada a un incremento en la duración media de los asuntos e incluso un colapso de la actividad de los Tribunales, con grave afectación a los intereses de la sociedad española cuya tutela se confía a dichos órganos jurisdiccionales».

[700] Nos referimos a la Comisión Europea para la Eficacia de la Justicia (CEPEJ). Es un órgano dependiente del TEDH integrado por expertos de los 46 Estados miembros del Consejo de Europa que prepara herramientas para mejorar la eficacia y el funcionamiento de la justicia en Europa. *Vid.* portal https://www.coe.int/en/web/cepej (último acceso el 12 de marzo de 2025).

ciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo y la *Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia* [701]. Estas normas afectan al conjunto de los órdenes jurisdiccionales, bien a través de disposiciones generales que se aplican simultáneamente a todos ellos –como las que reforman la LOPJ–, bien a través de enmiendas específicas sobre cada una de sus respectivas leyes ordenadoras.

Antes de referirnos a la afectación particular que estas reformas tienen sobre la regulación del procedimiento laboral, puede adelantarse que su orientación general pasa por hacer frente a la sobrecarga de trabajo que experimentan los órganos judiciales a través de la mayor eficiencia de sus recursos humanos y materiales. Así se expresa frontalmente la exposición de motivos del Real Decreto-ley 6/2023: «la necesidad de introducir los mecanismos eficientes que resultan imprescindibles para hacer frente al incremento de la litigiosidad». Este nuevo enfoque legislativo que prioriza la eficiencia de la administración de justicia ha encontrado ya algunas críticas provenientes de la academia o de la judicatura [702]. El tenor general de estas críticas censura la absolutización de la eficiencia como objetivo político-legislativo, adoptando una metodología cuantitativa que es característica del análisis económico del Derecho [703]. Se dice también que, al obrar de este modo, el legislador ignora otras soluciones que pasen por la mayor dotación de medios y atiendan así la raíz del problema de la congestión procesal [704]. Se recusa, en fin, que la bús-

[701] Antes de estas disposiciones aprobadas efectivamente, hubo otros intentos de reformas basados en la eficiencia, los cuales se vieron truncados por la remoción de la anterior legislatura: Proyecto de Ley 121/000097, de medidas de eficiencia procesal del servicio público de Justicia (BOCG de 22 de abril de 2022); el Proyecto de Ley 121/000116, de Medidas de Eficiencia Digital del Servicio Público de Justicia (BOCG de 12 de septiembre de 2022). Estos proyectos quedaron estancados por la disolución anticipada del Congreso de los Diputados y del Senado por Real Decreto 400/2023, de 29 de mayo, de disolución del Congreso de los Diputados y del Senado y de convocatoria de elecciones.

[702] Lorca Navarrete, A. M.ª; Ruiz Jiménez, R., y Álvarez Sacristán, I.; *Comentarios a la ley de procedimiento laboral..., op. cit.*, o Caravantes Figura, V., «Los tribunales de instancia: más preguntas que respuestas (capítulo VII)». Fundación Hay Derecho. Recuperado el 28 de abril de 2025, de https://www.hayderecho.com/2025/04/01/los-tribunales-de-instancia-mas-preguntas-que-respuestas-capitulo-vii/.

[703] Bueno Ochoa, L., «La efectividad de la tutela judicial acorralada por la eficacia y la eficiencia». En Grande Yáñez, M. y Díez, S. (coords.), *Tutela judicial efectiva: resistencia y expansión*, Madrid: Dykinson, pp. 193-212, p. 201.

[704] García Murcia, J., «Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 474, pp. 55-83.

queda a ultranza de la eficiencia podría menoscabar la efectividad de la tutela judicial [705].

Efectividad y eficiencia, etimológicamente, comparten una misma raíz verbal: efficere = ex- + facere. Ambas se refieren a la capacidad de hacer o lograr un resultado externo. Sin embargo, mientras que la efectividad apunta a la capacidad de lograr ese resultado de manera satisfactoria, la eficiencia señala la posibilidad de alcanzar dicho objetivo minimizando los recursos empleados. De este modo, la efectividad expresa una magnitud absoluta que se integra por una única variable, la adecuada consecución del objetivo pretendido; mientras que la eficiencia es una magnitud relativa, que mide la interrelación de dos variables: resultado obtenido y medios empleados. Una medida será eficiente si consigue alcanzar el mismo resultado escatimando los recursos utilizados. También, cabría afirmar, sería eficiente aquella otra medida que, aun produciendo un menoscabo en la adecuación de los resultados obtenidos, logre una mejor proporción coste-beneficio.

Como nos dice García Murcia, «el actual énfasis en la eficiencia no es en sí mismo rechazable, pero puede exponerse al riesgo de que se dé por superada la época de reivindicación y asentamiento del derecho reconocido en el artículo 24 de la CE. Presumir que tal exigencia constitucional se ha satisfecho plenamente podría conducir a su relegación entre las preocupaciones reformadoras, siendo como es el eje protagonista de los procesos judiciales» [706]. Esto último es lo que puede inferirse, al menos discursivamente, de este nuevo paradigma político-legislativo, en el que la eficiencia en la impartición de justicia adquiere mayor protagonismo que su efectividad; fin este último al que, por imperativo de nuestra carta magna, se habían dirigido tradicionalmente las normas reguladoras del proceso judicial [707].

---

[705] Tascón López, R., *Hacia la eficiencia procesal en el orden social de la jurisdicción*. Cizur Menor, Aranzadi, 2023.

[706] García Murcia, J., «Las leyes de eficiencia…» *op. cit.*, p. 61.

[707] A este respecto, aplicando un burdo uso del análisis semántico del Derecho, puede decirse que la LOPJ no contenía ninguna referencia a la eficiencia como principio político-legislativo. Tampoco la LEC, ni la LEcrim, ni la LRJCA contienen ninguna mención a la eficiencia como nota caracterizadora de los respectivos procedimientos que ordenan. Todas estas normas solo se referían a la efectividad y la eficacia a la que debían aspirar las instituciones procesales. Sí contiene una referencia a este objetivo político, si bien forma excepcional, la última de las leyes rituarias promulgada, la LRJS, que apela en su exposición de motivos a una «modernización de la Justicia, con el objetivo de mejorar su calidad y hacer más eficiente y ágil el servicio». En contraste con estas leyes, las exposiciones de motivos del RDL 6/2023 y de la LO 1/2025, conjuntamente considerados, mencionan hasta 36 veces la vocación de eficiencia que las mueven. El planteamiento legislativo anterior apostaba decididamente por la efectividad: hasta 74 veces aparecen en la LOPJ la vocación de efectividad de sus diferentes instituciones, 88 en la LEC y 56 en la LRJS. Aunque estas rudas constataciones léxicas no nos permitan un análisis muy riguroso, sí son reveladoras del cambio de paradigma al que estamos asistiendo.

1. LA REFORMA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

Habíamos anotado más arriba que, si bien la ordenación del proceso laboral respondía a una opción legislativa libre, esta había encontrado una destacable estabilidad histórica [708]. El propio legislador se jacta de las bondades de esta ordenación y, concretamente, de la pertinencia de sus principios rectores: «de probada eficacia para la resolución de los conflictos en un tiempo menor al que se requiere en otros órdenes jurisdiccionales y altamente valorada por los profesionales que han debido aplicar la misma» [709]. La homogeneidad perceptible en el Derecho comparado a la hora de articular estos principios rectores es otra muestra de su virtuosidad para canalizar la litigiosidad del mundo del trabajo [710]. Las últimas reformas, movidas por la búsqueda de la eficiencia procesal, limitan parcialmente la operatividad de algunos de estos principios [711], lo que ya ha sido recusado por algunos exponentes de la doctrina científica [712]. Estas reformas deben además contextualizarse en un debate más amplio, en el que se aboga, en aras de su descongestión, por la *solemnización* del procedimiento laboral y la supresión de algunas de sus notas configuradoras clásicas [713].

A este respecto, sin ánimo de exhaustividad técnica o descriptiva, puede mencionarse de entrada algunas modificaciones que incorporan en el procedimiento laboral trámites adicionales a los originalmente previstos, contraviniendo el principio de concentración y, colateralmente, el de celeridad. Nos referimos, verbigracia, a la posibilidad que asiste ahora al LAJ para adelantar el acto de conciliación judicial al menos 30 días antes de la vista, artículo 82.2 LRJS; o a la obligatoria anticipación de la prueba documental o pericial que impone el nuevo artículo 82.5 LRJS. Con estas reformas se busca claramente lograr una mayor eficiencia de los medios humanos y materiales del órgano judicial, al permitir una mejor administración de la agenda de señalamien-

---

[708] Alonso Olea, M.; Miñambres Puig, C., y Alonso García, R. M., *Derecho Procesal..., op. cit.*, p. 116.

[709] Exposición de motivos LRJS.

[710] Martín Valverde, A., «Jurisdicción social…», *op. cit.*, p. 87.

[711] Algunos autores ubican más atrás en el tiempo el inicio de la remodelación paulatina de los principios tradicionales del enjuiciamiento laboral: González Biedma, E., «Buenas prácticas y crisis de los principios del proceso laboral…», *op. cit.*

[712] Lousada Arochena, F., «La eficiencia procesal en el proceso laboral según el Real Decreto-ley 6/2023: acumulaciones, pleito testigo, monitorio, extensión de efectos de sentencias y contenido restante: puntos críticos», *Revista justicia & trabajo*, *Colex*, 5, pp. 11-32, p. 31.

[713] CGPJ. *Medidas organizativas y procesales para el plan de choque en la administración de justicia tras el estado de alarma*. Madrid: CGPJ, 2020. González Biedma, E., «Buenas prácticas y crisis de los principios…», *op. cit.,* p. 245.

tos [714]. Estas medidas, si bien pueden resultar útiles para lograr ese fin, imponen sobre las partes, o sus representantes, cargas adicionales, contraviniendo la vocación de agilidad típica del orden social de la jurisdicción [715], que no busca solo la rapidez de tramitación, sino también facilitar la participación autónoma de las partes o el abaratamiento de los honorarios que estas deben satisfacer –*vid. supra*, 2.1–. Esta vocación se ve desvirtuada ahora por una obligación de doble comparecencia [716] o por la obligación de digitalizar y presentar anticipadamente las pruebas documentales y periciales de las que se pretendan valer las partes.

Tales medidas son, por lo demás, acordes a una vieja reivindicación que busca la introducción en el procedimiento laboral de mecanismos de depuración similares a los que regula la ley de enjuiciamiento civil. Esta propuesta de «civilización» –término impropio, pero quizás expresivo– del proceso laboral asume como premisa que una de las causas de la demora en la tramitación de asuntos laborales es el alto porcentaje de suspensiones de juicio que presentan. Se dice que el orden social de la jurisdicción es especialmente propenso a este tipo de trances, y que ello es debido a la carencia de algunos mecanismos de depuración procesal que existen en el proceso común, como la declinatoria, la contestación a la demanda o, según la cuantía del asunto, la audiencia previa [717]. La ordenación del procedimiento laboral intentó acumular todos estos trámites en el acto de juicio, a través de la contestación verbal a la demanda. Se estimaba que de este modo se posibilitaría la celebración de juicios en plazos muchos

---

[714] Nores Torres, L. E., «El orden social y el proceso laboral tras la LO 1/2025, de 2 de enero, 2025», *Trabajo y Empresa: Revista de Derecho del Trabajo*, Vol. 4, Núm. 1 1, 2025, pp. 39-62 p. 48; CGPJ. *Medidas organizativas y procesales…, op. cit.*, p. 25; y de Lamo Rubio, J. (2025). «La preceptiva aportación anticipada de las pruebas materiales en la jurisdicción social: El nuevo artículo 82.5 LRJS». *Diario La Ley*, 10642, 4.

[715] Así se denunció cuando esta propuesta fue planteada por el CGPJ en el año 2020: «no puede apreciarse que la dualidad temporal en los señalamientos para los actos de conciliación y juicio sea idónea para la jurisdicción social en términos de «eficiencia procesal» por cuanto puede resultar incompatible, en primer lugar, con los derechos fundamentales plasmados en el artículo 24 CE en atención a la tutela judicial efectiva y a un proceso sin dilaciones indebidas y, en segundo lugar, a los principios rectores del proceso sociales de concentración y celeridad. Díaz Sáez, R. y Escudero Moratalla, J. F., «La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación?». *Diario La Ley*, 10642, 2020.

[716] Salinas Molina, F., «Reflexión general sobre los extremos esenciales de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social susceptibles de reforma. Especial referencia a los contenidos del Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia». *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, 2021, pp. 29-45, p. 29.

[717] Proponiendo la introducción de alguno de estos trámites en el procedimiento laboral, de la Villa Gil, L. E., «La demanda laboral. Contestación y prueba». En AA. VV. (coords.. del Buen Lozano, N. y Morgado Valenzuela, E.), *Instituciones de Derecho del Trabajo*, México DF: Universidad Autónoma de México, 1997, pp. 835-844, p. 840). En similar sentido, González Biedma, E., «Buenas prácticas y crisis de los principios…», *op. cit.,* p. 248.

más breves. El efecto colateral negativo de esta configuración procedimental aparece cuando en ese trámite, en la contestación a la demanda que se efectúa en el plenario, se estima la concurrencia de alguna objeción procesal subsanable, conllevando la suspensión del acto. De este modo se produce una demora significativa en la terminación del procedimiento y un uso ineficiente de los medios judiciales [718]. En el actual estado de cosas, se alega que la introducción de los trámites previos de depuración procesal propios del proceso común podría lograr una mejora en la eficiencia procesal. De forma un tanto paradójica, se dice que la actual demora del enjuiciamiento laboral exige la introducción de aquellos trámites a los que se les imputaba un mayor efecto dilatorio [719].

Frente a este planteamiento caben al menos tres objeciones: a) La primera de ellas, más objetiva, avalada por la estadística, es que la tasa de suspensiones del orden social de la jurisdicción no es destacadamente superior a la del resto de órdenes. En el año 2023 el porcentaje de juicios no suspendidos respecto a los señalados fue un 72,0% en los juzgados de lo social [720]. En los juzgados de lo contencioso-administrativo fue un 75,6%; en los juzgados de lo mercantil, un 69,2%; y en los juzgados de primera instancia (y primera instancia e instrucción en asuntos civiles), un 73,9%. b) La segunda es que aquella propuesta asume una posición derrotista, al renunciar por completo a la posibilidad de que la tramitación de un proceso laboral pueda ventilarse en plazos verdaderamente breves. Si esta posibilidad fuese realizable, tal y como sería deseable y jurídicamente exigible por los motivos expuestos más arriba –apartado 4.1.d–, la contestación oral a la demanda resultaría una opción legislativa inevitable. Veamos, como botón de muestra, que el plazo máximo de señalamiento previsto en la LRJS para los procedimientos urgentes es –de forma asaz optimista– de 5 días. Tal premura sería imposible de lograr si se impusiera sobre las partes el deber de responder anticipadamente a la demanda. Obsérvese, además, que el orden social ha alcanzado, históricamente, altas cotas de celeridad. En el año 2001, por ejemplo, la duración media de un procedimiento por despido era de 2,16 meses [721]. La introducción de trámites de depuración procesal anteriores al juicio, con el correspondiente traslado entre las partes,

[718] García Becedas, G., «Los principios informadores…», *op. cit.*, p. 210.

[719] El actual estado de demora en los señalamientos supondría «que daría tiempo perfectamente a presentar la contestación a la demanda por escrito y dar traslado a la parte actora sin que se dilatase la vista, es decir que la contestación oral tenía su razón de ser cuando las fechas en que se citaba a juicio eran muy breves y una contestación escrita podía producir una dilación, pero no en la actualidad». Gil Meana, M. L., «Análisis crítico de los principios de celeridad y gratuidad en la jurisdicción social», *Diario La Ley 10226* (2023): 2.

[720] CGPJ *La justicia dato a dato año 2023…, op. cit.*, p. 59 ss.

[721] *Ibid.*, p. 107.

dificultaría alcanzar esos tiempos de resolución. El legislador, sin embargo, al introducir tales trámites parece descartar que tal cosa sea realizable, e introduce una serie de enmiendas que solo son útiles en una situación de demora generalizada como la que ahora contemplamos. c) Finalmente, debería tenerse presente que no es el de celeridad el único objetivo que está llamado a realizar el proceso laboral. Junto a este, insistimos una vez más, encontramos el de simplicidad [722]. Aunque se comprobase que la introducción de instancias procesales de depuración lograse una mayor rapidez en la tramitación de los asuntos laborales *–dato non concesso–*, con ellas se produciría una complejización contraria a los postulados clásicos de este.

En otro orden de cosas, encontramos también en las últimas reformas legislativa una tendencia que busca minimizar la intervención jurisdiccional, bien sea en la instancia, fomentando mecanismos alternativos al proceso declarativo; bien sea limitando el acceso a los recursos devolutivos. Se quiere por esta vía reducir el número de actos de señalamiento de vista oral y aminorar la carga que soportan jueces y magistrados, aunque para ello haya que devaluar el principio de inmediación al que también estaba llamado el proceso laboral [723]. Una de las reformas que recorre esa senda es la introducción del llamado procedimiento testigo por el RDL 6/2023 en los artículos 86 *bis* y 247 *ter* de la LRJS. Aunque barruntamos un estrecho campo aplicativo para esta medida [724], con ella se promueve la descongestión procesal y, a nivel macro, una mayor rapidez en la tramitación de los asuntos. Sin embargo, a nivel micro, observamos cómo las relaciones jurídico-procesales afectadas por este nuevo mecanismo podrán sufrir dilaciones extraordinarias. Como ya ha denunciado parte de la doctrina: «merma la celeridad del proceso, ya que, puede haber transcurrido años desde la suspensión de los procedimientos, y volver al punto de partida» [725]. Esta demora será a mayor abundamiento perniciosa en aquellos casos en los que el procedimiento testigo finalice por una circunstancia sobre-

---

[722] De Hinojosa Ferrer, J., *El enjuiciamiento en el Derecho…, op. cit.*, pp. 10-11, Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., «Sobre los principios…», *op. cit.*, p. 55, Martín Valverde, A., «Jurisdicción social y tutela…», *op. cit.,* p. 85.

[723] Se había propuesto anteriormente, incluso, la tramitación de algunos procedimientos de forma únicamente escrita, como los de Seguridad Social. CGPJ. *Medidas organizativas y procesales…, op. cit.,* p. 27.

[724] Coincidiendo con Martín Hernández-Carrillo, M., «Notas sobre el pleito testigo en la Jurisdicción Social (Real Decreto-ley 6/3023, de 19 de diciembre)», en AA. VV. (Vila Tierno, F., dir.), *La reforma del proceso en el Orden Social derivada del RDL 6/2023, de 19 de diciembre: Comentario de urgencia*, 2024, pp. 111-127. Se cita ahí, como caso ejemplificativo en el que hubiera tenido cabida el procedimiento testigo, la litigiosidad en masa en torno al complemento por aportación demográfica previsto en el artículo 60 LGSS.

[725] Sánchez Puerta, D. A., «La reforma procesal laboral en RDL 6/2023», *Revista Jurisdicción Social*, 258, 2024, pp. 4-25, p. 19.

venida –satisfacción extraprocesal, desistimiento de la parte actora, etc.–, circunstancia no prevista por el legislador [726]–. También será perniciosa en aquellas materias que, por su urgencia o escasa entidad, el legislador quiso excluir del ámbito del recurso de suplicación. El procedimiento testigo sobre estas materias sí tendrá ahora acceso a este remedio devolutivo al modificarse el artículo 191.3.b de la LRJS, y, por consiguiente, al posterior recurso de casación para la unificación de doctrina. Ello conllevará la dilación encadenada de los procedimientos suspendidos, en los que no se podrán aplicar las medidas de ejecución provisional previstas en la LRJS. También debe destacarse la forma escrita que se impondrá en la tramitación de los procedimientos afectados por la suspensión, en los que se deberá alegar por escrito la existencia o no de identidad con el procedimiento testigo, artículo 86 bis.1 LRJS: operación técnica algo compleja que se efectúa sin la inmediación o intervención directa del titular de la potestad jurisdiccional.

En este mismo intento de descarga a la labor jurisdiccional, una de las novedades más destacadas de las últimas reformas procesales pasa por la promoción de los medios *adecuados* de solución de controversias –MASC, en lo que sigue–. En la LRJS se refuerza la conciliación administrativa previa y la conciliación intrajudicial con la reforma de los artículos 82.1, 83.3, 84.1 y 3, y 97.3 LRJS. Aunque el arreglo autocompositivo de la conflictividad laboral es una solución deseable en la medida en que salvaguarda de manera más íntegra la calidad de las relaciones personales de las partes, STC 219/1991, FJ 5; el problema aparece cuando los MASC se presentan como un paliativo para la sostenibilidad de una administración de justicia altamente congestionada. Este es el planteamiento que asume la LO 1/2025, al presentar la promoción de los MASC como una «medida imprescindible para la consolidación de un servicio público de Justicia sostenible». Decimos que ello no es beneficioso para la conflictividad laboral porque la demora en la tramitación de los asuntos podría debilitar considerablemente la posición negocial a aquella parte, normalmente la persona trabajadora, para la que el asunto litigioso tiene una mayor trascendencia vital [727]. En tales casos, la transacción a la que en algunos casos accede el trabajador es muy cercana a la renuncia de derechos prohibida por la norma sustantiva, al no encontrar una correspondiente cesión patronal [728]. Por lo de-

[726] *Ibid.*, p. 20.

[727] «La extensa duración temporal de los pleitos resulta especialmente perjudicial para las pretensiones derivadas del trabajo. El obrero se encuentra acuciado por la urgencia de ver su situación resuelta, ya que los asuntos que se discuten afectan a su subsistencia». Lasaosa Irigoyen, E., *La jurisdicción social en España…, op. cit.*, pp. 17 y 18.

[728] Ojeda Avilés, A., *La renuncia de derechos del trabajador*, Madrid, Estudios de Trabajo y Previsión, 1971, p. 194.

más, parte de la doctrina ha denunciado que la intensidad con la que se han promocionado los MASC en el orden social de la jurisdicción podría llegar a conculcar el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Y ello en la medida en que impone sobre las partes mecanismos de disuasión para el ejercicio de ese derecho, como las sanciones y costas previstas ahora en el artículo 97.3 LRJS «cuando la sentencia condenatoria coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación» [729].

Junto con las MASC, otra solución para descongestionar a los órganos jurisdiccionales de instancia pasa por fomentar el proceso monitorio. Los buenos resultados de eficiencia mostrada en el orden civil es lo que mueve al legislador a reforzar este proceso en el orden social, «hasta ahora prácticamente inédito» [730]. Para ello, incrementa el límite cuantitativo –aunque sin llegar a suprimirlo, como se hizo en la LEC y como ha reclamado parte de la doctrina–, que pasa de 6.000 a 15.000 €. También se suprime el intento de conciliación previa como requisito de accionabilidad, artículo 101 LRJS en su versión dada por la LO 1/2025 –algo llamativo, ante una orientación político-legislativa que afirma incondicionalmente las ventajas de las MASC–. El fortalecimiento del proceso monitorio, como decíamos, también es otras de las propuestas que están en el debate sobre la modernidad y sostenibilidad del orden social de la jurisdicción [731]. Sin valorar el efecto que tendrán estas medidas [732], debe apuntarse su contradicción con los principios de inmediación y oralidad que informan el proceso laboral. Tales principios no se orientan exclusivamente a la simplificación y celeridad del procedimiento, sino que también son manifestación del carácter semipúblico del Derecho social. En efecto, muchos de los asuntos litigiosos que se ventilan en este ámbito afectan a intereses generales que no son disponibles para las partes –por afectar, *v. gr.*, a cotizaciones a la Seguridad Social o a la responsabilidad subsidiaria del FOGSA–. El procedimiento monitorio, aunque prevea mecanismos para evitar fraudes, no es tan garantista como el ordinario, al prescindir de la inmediación, e incluso, de la participación del juez. Esas son las razones históricas por las que el pro-

[729] Esta crítica ha sido efectuada por Goerlich Peset, J. M.ª, en «¿Implica el nuevo artículo 97?3 LRJS la obligación de alcanzar un acuerdo en la conciliación previa?», *El Foro de Labos*. Accesible en https://www.elforodelabos.es/2024/02/implica-el-nuevo-art-97-3-lrjs-la-obligacion-de-alcanzar-un-acuerdo-en-la-conciliacion-previa/ (último acceso el día 11 de abril de 2026).

[730] CGPJ. *Medidas organizativas y procesales..., op. cit.*, 2020, p. 26.

[731] Guillén Olcina, J. J., «Entre la realidad y el deseo», *Revista Jurisdicción Social*, 254, 2024, pp. 5-19, p. 17.

[732] Una percepción escéptica es expresada por, Lousada Arochena, F., «La eficiencia procesal en el proceso…, *op. cit.*, p. 30.

ceso monitorio ha tenido una aplicación más restringida en el proceso social [733]; razones que permanecen, a nuestro modo de ver, vigentes.

En último lugar, exponemos otra medida que supondrá un recorte significativo en la tutela que hasta ahora dispensaba el orden social: la modificación del recurso de casación para la unificación de doctrina al introducir, como requisito de admisibilidad, el interés casacional objetivo *ex* artículo 219.1 LRJS en la versión dada por la LO 1/2025. El interés casacional como requisito de admisibilidad del recurso estaba ya en la LEC del año 2000, artículo 477. También en la ordenación del proceso contencioso administrativo, artículo 88 LRJCA en la redacción dada por la LO 7/2015. Ahora, con la LO 1/2025 se extiende al orden laboral de la jurisdicción, aunque de manera mucho más rigurosa. En efecto, tanto para la LEC como la LRJCA, la mera contradicción entre los tribunales inferiores ya es considerado un supuesto de interés casacional, artículo 477.3 y artículo 88.2.a, respectivamente. En la LRJS este nuevo requisito se presenta como complementario o adicional a la contradicción, actuando como un segundo filtro de admisión [734]. Se retoma así el carácter estrictamente público que tenía el antiguo recurso de casación por interés de ley del orden social. Con él, la función unificadora del Tribunal Supremo no tenía ninguna vocación tuitiva, sino meramente nomofiláctica. Este régimen sufre un drástico cambio con la ley de bases de 1989 «con intención de que la rectificación de la incorrecta doctrina jurisprudencial favoreciese a la situación singular de los afectados por la sentencia. De ese modo, el recurso de casación para unificación de doctrina añade a la función pública o nomofiláctica del recurso en interés de la ley una función privada de tutela de intereses de parte, por medio del sometimiento de los conflictos laborales a un nuevo y último grado jurisdiccional, por encima de la suplicación» [735]. Esta función tutelar es la que ahora desaparece.

Aunque, en relación con el tema de nuestro estudio, se ha dicho con frecuencia que la limitación del acceso al recurso es una manifestación del principio de celeridad del orden social [736], discrepamos de ese razonamiento, pues

---

[733] *Ibid.*, p. 18.

[734] Arias Domínguez, A., «Recurso de casación por unificación de doctrina y despido disciplinario: Los límites del (relativamente nuevo)», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2025, pp. 1-9.

[735] De la Villa Gil, L. E., «Puntos críticos del recurso de casación para unificación de doctrina en el proceso social». *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 2001, pp. 229-246, p. 231.

[736] La limitación del acceso al recurso se ha presentado como una derivada del principio de celeridad en las SSTS, Sala Cuarta, de lo Social, RCUD. 1746/2015; RCUD 1298/90; RCUD 1179/1996; RCUD 3145/2003; RCUD 1728/04; RCUD 52/09. Para el TC, sentencia núm. 89/1998, «no se vulnera el artículo 24.1 cuando se restringe el acceso al recurso, entre otras garantías procesales, para salvaguardar intereses y derechos con consistencia jurídica propia como son la necesidad de preservar el principio de celeridad del proceso laboral».

el acogimiento de este principio en el proceso laboral obedecía a la especial trascendencia que para los trabajadores tiene con frecuencia el objeto litigioso. Esta finalidad tuitiva puede seguir satisfaciéndose en un sistema de triple jurisdicción a través de los flexibles mecanismos de ejecución provisional que prevé la LRJS. En realidad, todas las críticas que se le han dirigido al RCUD laboral se han basado en criterios economicistas. Y es que parece incuestionable que, idealmente, un mecanismo de revisión de la legalidad ordinaria, aplicable centralizadamente para todo el territorio nacional, garantiza de mejor manera la igualdad de los españoles ante la ley. Esta función igualitaria es la que, al menos desde el año 1990, adquiría en nuestro ordenamiento laboral el recurso de casación para la unificación de la doctrina: «la de garantizar la interpretación uniforme de la Ley y evitar la dispersión doctrinal derivada de la existencia de varios Tribunales Superiores», STC 89/1998. Esta función igualitaria parece hoy especialmente oportuna, cuando del garantismo multinivel y el control de convencionalidad de las normas internacionales está generando altas dosis de inseguridad jurídica. La introducción de este nuevo requisito de admisibilidad, empero, dificulta la aplicación uniforme del ordenamiento [737].

Quizás esta última medida sea expresiva de la tendencia legislativa que queremos denunciar: la que entiende la eficiencia del procedimiento y su garantismo como dos variables excluyentes que se relacionan en un juego de suma cero. Más allá de las medidas concretas introducidas sobre el procedimiento laboral, la reflexión debe ser movida hacia la orientación que las inspira. Téngase en cuenta que estas reformas procesales –cuya sucesión aún no se ha consumado– no se adoptan en una coyuntura de crisis económica o de contención del gasto público. No son, por así decirlo, ajustes ocasionales, sino decisiones basadas en el convencimiento de su adecuación al tráfico jurídico contemporáneo. Muchas de estas medidas suponen un recorte efectivo de garantías, y no resulta previsible un punto de retorno.

2. EL FUNDAMENTO ORGÁNICO –NO PROCEDIMENTAL– DEL PROBLEMA

Una pregunta de cierre que queremos dejar formulada es la que se refiere a la oportunidad de tales reformas. Como dijimos, históricamente, los esque-

[737] Lo que será especialmente gravoso cuando afecte a la tutela de derechos fundamentales, como ha denunciado Casas Baamonde, M. E., «La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, y sus efectos en la jurisdicción social*», Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, núm. 1, 2025, pp. 26-38.

mas de enjuiciamiento laborales habían mostrado buenos resultados en lo que se refiere a los tiempos medios de resolución. Los datos ofrecidos por el CGPJ nos muestran cómo hace solo dos décadas, la duración media de los procedimientos laborales se fijaba en unos 4,2 meses [738], duración media que se mantuvo estable durante varios años. Desde esa fecha, sin embargo, la estructura del orden social de la jurisdicción no se ha adecuado al crecimiento de nuestra economía y la consecuente intensificación de la litigiosidad. En efecto, mientras que en los últimos 20 años el PIB de España ha crecido más de un 50%, el número de juzgados de lo social solo se ha incrementado un 31% [739].

Tomando en consideración estos datos, podría cuestionarse el razonamiento silogístico que nos ofrece el legislador en la exposición de motivos de la LO 1/2025: «La respuesta a las necesidades surgidas por el incremento de la litigiosidad y la consiguiente carga de los juzgados y tribunales ha sido siempre el establecimiento de nuevos órganos judiciales y de medidas de refuerzo. Sin embargo, estos aumentos en la dotación de medios personales y materiales no han dado el fruto esperado, al menos no en proporción a las inversiones realizadas». Y es que, en efecto, aunque ha habido un incremento en inversión en justicia [740], este ha sido leve y no se ha traducido en una creación de órganos jurisdiccionales acorde al volumen de litigiosidad que estos asumen o al crecimiento de nuestra economía en los últimos años.

Llegamos entonces al que muchos identifican como principal déficit de nuestra administración de justicia: la insuficiente dotación de personal jurisdiccional. No se trata de que España invierta poco en justicia –ocupa la posición 11 de los 27 países analizados de la UE en relación con el número de habitantes [741]–, sino que la inversión no se orienta a la creación de plazas en la carrera judicial. En efecto, en España el número de jueces por cada 100.000 habitantes es de 11,9, lejos de la media de los países analizados por la CEPEJ, 17,6. Empero, el número de personal administrativo adscrito a los órganos judiciales es muy superior: 103, 6 en España frente al 57,9 de los países de

[738] CGPJ *La justicia dato a dato año 2003…, op. cit.*, p. 106.

[739] El propio CGPJ ha advertido de la necesidad de crear hasta 32 nuevos Juzgados de lo Social y urgió a los Tribunales de Justicia a tratar de dotar sistemas de refuerzo hasta que tal provisión sea llevada a cabo CGPJ., *Acuerdo de 1 de diciembre de 2022, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de 7 de noviembre de 2022, de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, relativo a la composición y funcionamiento de las salas y secciones del Tribunal Supremo y asignación de ponencias para el año judicial 2023*. Madrid: CGPJ, 2022.

[740] CEPEJ, *European judicial systems CEPEJ Evaluation Report. Part 2. Country profiles*. Estrasburgo: CEPEJ, 2024, p. 163.

[741] Comisión Europea, *The 2024 justice scoreboard. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European, Central Bank, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. Bruselas, Comisión Europea, 2024, p. 30.

la CEPEJ [742]. Esta descompensación, junto con otros gastos institucionales que no revierten en nuevos órganos jurisdiccionales, explica que, aunque España no sea uno de los países que menos invierte en justicia, sí esté en las últimas posiciones en cuanto a tiempos de resolución –ocupa la posición 24 entre los 27 países de la UE [743, 744]–.

Quizás estos datos son los que justifican el nuevo diseño de la planta judicial que pretende implementar la LO 1/2025 a partir de los *tribunales de instancia*. Se asume que existe una sobredotación de medios humanos y materiales en los órganos judiciales, mientras que la carga de trabajo de sus titulares, del personal jurisdiccional, está notablemente desbordada. Así las cosas, se pretende racionalizar los medios existentes, poniéndolos en común, para permitir la dotación de más plazas en la carrera judicial sin la necesidad de crear nuevos juzgados. Esta finalidad ha sido expresada, sin ambages, por el Ministro de Justicia: «La nueva estructura permitirá dotar de más plazas judiciales a las secciones de los Tribunales de Instancia cuando sea necesario, ya que la creación de dichas plazas dejará de estar vinculada a la implantación de un nuevo juzgado, lo que permitirá invertir el importe ahorrado –en torno a 400.000 euros– a la habilitación de nuevas plazas» [745]. La única objeción que encontramos a este planteamiento es que asume la sobredotación de medios humanos y materiales por parte de los órganos jurisdiccionales sin aportar estudios o dictámenes que lo fundamenten. Aunque los datos comparados que nos proporciona la CEPEJ sugieran esa hipótesis, resultaría oportuno justificar de qué modo una redefinición tan drástica de nuestra planta judicial podría lograr una mejor utilización de los recursos y, de ese modo, una optimización de los tiempos de resolución. Por lo demás, queda por verificar si esta nueva reorganización abrirá la puerta a la creación de plazas en la carrera judicial [746].

---

[742] CEPEJ, *European judicial systems CEPEJ, op. cit.*, p. 162.

[743] Comisión Europea, *The 2024 justice scoreboard. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European, Central Bank, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.* Bruselas, Comisión Europea, 2024, p. 11.

[744] Nos referimos a asuntos civiles y comerciales, porque es donde la Comisión Europea incardina la litigiosidad laboral.

[745] Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, «Bolaños asegura que el nuevo modelo de los Tribunales de Instancia facilitará la creación de más plazas judiciales». Accesible en: https://www.mjusticia.gob.es/es/institucional/gabinete-comunicacion/noticias-ministerio/280325-clausura-jornadas-audiencias-provinciales (último acceso el día 23 de abril de 2025).

[746] Justo al momento de terminación de este trabajo se ha conocido una novedad ciertamente relevante: la aparición del Proyecto de Real Decreto de creación de quinientas unidades judiciales correspondientes a la programación de 2026 y de adecuación de la planta judicial. De promulgarse definitivamente esta norma, supondría la dotación de 500 plazas jurisdiccionales, de las cuales 42 se concentran en las secciones de lo social de los tribunales de instancia (otrora, juzgados de lo social).

Comoquiera que sea, los datos incorporados en este último apartado apuntan a que el principal déficit de nuestro sistema de justicia es de índole estructural –infradotación de recursos económicos o imperfecta distribución de estos– [747]. Si el problema de la demora en la impartición de justicia puede abordarse desde una doble dimensión, la orgánica y la procedimental, las últimas reformas legislativas han intervenido también notablemente sobre esta última dimensión. En lo tocante al ámbito que nos ocupa, la nueva tendencia legislativa aspira a reformular algunos de los principios del orden social que habían mostrado una gran eficacia para el enjuiciamiento de la conflictividad laboral y habían servido de referencia para la remodelación de otras normas rituarias [748]. Aunque el debate sobre la revisión de estos principios es siempre pertinente, no debería estar jalonado ni apremiado por la situación colapso que atraviesa este orden jurisdiccional, la cual tiene, insistimos una última vez, un claro origen estructural.

3. ¿UN NUEVO PRINCIPIO JURÍDICO DE EFICIENCIA PROCESAL?

Retomando el enfoque principialista que hemos querido imprimir a este trabajo, toca ahora preguntarse si el conjunto de reformas que han experimentado en los últimos años nuestros sistemas de enjuiciamiento, entre ellos el laboral, nos permite –o nos obliga– admitir la existencia de un nuevo principio jurídico-procesal: el de eficiencia.

A este respecto, conviene volver a algo que dijimos al comienzo: que según la opinión imperante hoy día en torno a los principios jurídicos, estos provienen, no de valores naturales de justicia, sino del contenido dado al Derecho positivo. De esta opinión se sigue que los principios jurídicos no son realidades inamovibles, sino que son susceptibles de mutación, según cambia la orientación de la legislación de la que provienen –*supra*, 1.3–. Es cierto que, en la medida en que los principios se infieren del examen conjunto de un determinado ámbito o disciplina normativa, no siempre quedarán afectados por la alteración de una disposición legislativa. Aunque esto ha dotado a los principios jurídicos de una relativa estabilidad [749], ello no obsta a que el someti-

[747] González Biedma, E., «Buenas prácticas y crisis de los principios…», *op. cit.,* p. 248.

[748] «Gracias a su larga tradición, su especialización y su rapidez, la jurisdicción social gozan de una gran eficacia, así como de un sólido arraigo y prestigio. Se encuentran entre las jurisdicciones más valoradas por los ciudadanos y los profesionales del derecho, y sus principios están claramente definidos». Gil y Gil, J. L., «Les juridictions du travail…», *op. cit.*, p. 82.

[749] García de Enterría y Martínez-Carande, E., «Reflexiones sobre la ley…», *op. cit.*, pp. 201-202.

miento de dicho ámbito normativo a una reforma sistemática permita la reconfiguración súbita de algunos de los principios que operaban allí tradicionalmente –apartado 1.5–.

Todas estas consideraciones nos mueven a preguntarnos si acaso la eficiencia procesal no pudiera hoy tratarse como un principio jurídico transversal a todas las disposiciones rituarias. Desde luego, la insistencia legislativa en la promoción de este objetivo nos sugiere esa hipótesis. A este respecto, coincidimos con Martín Valverde cuando percibía que, en buena medida, la resistencia doctrinal a admitir nuevos principios jurídicos en el ámbito del Derecho del Trabajo –siendo aquí extensible esta percepción a su dimensión adjetiva– obedecía a la deriva ideológica que exhibían las reformas legislativas de las que emanarían esos posibles principios [750]. Ciertamente, esa deriva legislativa puede estar inspirada por valores muy diferentes a los que han inspirado la conformación tradicional del Derecho del Trabajo, valores cuyo enjuiciamiento excede del análisis dogmático del Derecho. En lo que aquí a nosotros nos incumbe, si aceptamos que la eficiencia es un nuevo principio predicable del Derecho Procesal, en general, y del Derecho Procesal Laboral, en particular, nos encontraríamos ante un principio que no tiene respaldo ya en ideas sustantivas de justicia, sino en criterios económicos de sostenibilidad. En efecto, vimos como los principios tradicionales del procedimiento laboral emanaban de ideales de justicia bien definidos: los que exigían que la población trabajadora contase con un medio eficaz para el ejercicio de sus derechos laborales. Esta idea de justicia se ve parcialmente desplazada por la introducción de un hipotético criterio de eficiencia en la Administración de Justicia, sobre todo si, como hemos visto, el planteamiento legislativo concibe tal sostenibilidad del sistema y su garantismo como dos variables excluyentes.

Más allá de nuestra impresión sobre la bondad de esta opción legislativa, sí encontramos motivos para afirmar la realidad de este nuevo principio, que deberá informar la interpretación y aplicación de la legislación procesal laboral. Estas razones son esencialmente dos: a) la ubicación de este objetivo político-legislativo en una pluralidad de disposiciones normativas y b) los documentos políticos que presentan a ese objetivo como una prioridad a la que debe conducirse la entera ordenación de nuestro sistema jurisdiccional. Aunque tales documentos carezcan de valor normativo, sí son un auxilio para la interpretación teleológica de la legislación.

Por estas razones o por otras, en los últimos dos años aparecen ya algunas resoluciones que se refieren al principio de eficiencia procesal –ninguna

[750] Martín Valverde, A., «Principios y reglas…», *op. cit.*, 816.

proveniente del orden social de la Jurisdicción–, con significados muy diversos, aunque conectados esencialmente con la rapidez del procedimiento y la escatimación de trámites no esenciales. A partir de estas resoluciones, parecería que el principio de eficiencia, dejando al margen su proyección legislativa, desplegaría una función interpretativa e integradora similar a la que hasta ahora ha venido desplegando el principio de economía procesal. Nosotros pensamos sin embargo que ambos principios no son confundibles o intercambiables, ya que el principio de eficiencia, por las disposiciones legales de las que se infiere, tiene una dimensión orgánica, aspira a la descongestión general del sistema judicial antes que a la celeridad de un procedimiento dado. Sugiere, ante una interpretación normativa dudosa, aquella solución que genere ese efecto agregado, aunque en el procedimiento concreto donde se aplique pueda suponer una demora en la tramitación o, incluso, su archivo anticipado [751].

Si así fuese, cabría preguntarse qué ocurriría cuando este nuevo principio colisione con los principios tradicionales del orden social de la jurisdicción, que no han sido del todo derogados [752]. Aunque podría reclamarse la aplicación sobre los principios la máxima *lex posterior derogat priori*, esta solución solo sería admisible, estimamos, frente a una incompatibilidad radical, la cual, en el caso de los principios, *qua* mandatos de optimización, es difícilmente apreciable. Esto nos lleva de nuevo al escabroso e irresoluto asunto de la colisión de principios jurídicos y los criterios para su solución. Para intentar permanecer fieles a nuestro objeto de investigación, parece claro que cuando tal colisión se produzca entre el principio de eficiencia y alguno de los principios que enumera el artículo 74 LRJS, serán estos últimos los que deben contar con una aplicación preferente, anulando incluso, en su caso, la operatividad del principio de eficiencia sobre el caso concreto [753]. La razón de esta preferencia ha sido ya expuesta: la positivización de los principios que hace el artículo 74.1 LRJS

[751] Verbigracia, podrían darse dudas en un caso concreto en torno a la admisibilidad de un recurso devolutivo por incumplimiento de un trámite formal. El principio de economía procesal aconsejaría la admisión a trámite del recurso mientras que el de eficiencia podría sugerir su inadmisión.

[752] Por ejemplo, cuando existan dudas del encuadramiento de un asunto dentro de los procedimientos testigos previstos ahora en el artículo 86 *bis* LRJS. El principio de eficiencia procesal sugerirá una respuesta favorable a ese encuadramiento y, por tanto, a la suspensión del procedimiento. Por el contrario, los principios de inmediación y celeridad, aplicados sobre el caso concreto, sugieren una respuesta negativa que promueva la inmediata tramitación de ese procedimiento.

[753] Acudamos de nuevo a la ejemplificación a partir de un ejemplo transpuesto. Para ello tomamos de nuevo la contradicción normativa existente hoy entre el artículo 82.5 y 94.1 LRJS en cuanto al momento de exhibición a la contraparte de las pruebas documentales o periciales. La exhibición previa al acto de la vista, que se desprende del artículo 82.5 es la más adecuada al principio de eficacia procesal. La segunda, es la que más se adecúa al principio de concentración y de inmediación, razón por la que, en mérito de lo expuesto, debería prevalecer.

les otorga a estos un estatus intermedio la regla y el principio y ordena interpretar todas las reglas del procedimiento laboral conforme los mismos –*supra*, apartado 3.4–. La colisión del principio de eficiencia con otros principios implícitos del orden social, empero, exigirá una respuesta casuística a través del juicio de ponderación.

CONCLUSIONES

Para cerrar este estudio incorporamos una relación de las que son, según nuestro juicio, las principales conclusiones alcanzadas a lo largo del mismo. Con este fin y según han aparecido en nuestra exposición:

— Las construcciones sobre los principios jurídicos elaboradas por la teoría general del Derecho no siempre han sido incorporadas al tratamiento académico de las distintas disciplinas jurídicas, particularmente, en lo que más nos toca, al análisis del Derecho Social.

— El Derecho Procesal Laboral ofrece un campo especialmente fecundo para efectuar esta extrapolación, y ello por varias razones: a) desde su origen, esta disciplina ha estado marcada por la discusión acerca de sus principios informadores; b) la singularidad de la opción legislativa expresada en el artículo 74 LRJS, al incorporar una proclamación explícita de principios; c) la coexistencia, junto con estos principios explícitos, de otros principios implícitos, lo cual nos permite cotejar la operatividad de ambos géneros de normas así como su interacción con otras fuentes jurídicas y d) finalmente, la influencia de otros principios, generales o específicos de otras disciplinas –como el Derecho del Trabajo o el Derecho Procesal Civil–, lo que nos proporciona, en suma, dentro del procedimiento laboral, un complejo entrelazamiento entre principios de diversa procedencia.

— El acercamiento a los principios del procedimiento laboral debe partir de las causas o fines que justifican su aparición y su especialidad. En este punto, existe un relativo consenso doctrinal a la hora de afirmar que la autonomía de este procedimiento buscó la simplicidad y la rapidez del enjuiciamiento de la conflictividad laboral. De este modo se pretendía facilitar el acceso de la

población obrera al sistema de justicia y procurar la rápida satisfacción de sus créditos laborales.

— Al principio, esa orientación se justificó con razones de justicia sustantiva, si bien hogaño, vigente nuestro marco constitucional, cabe asociarla al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, artículo 24 CE´78. Aunque este precepto constitucional no impone un determinado modelo de enjuiciamiento laboral, sí reclama una adecuación de las normas rituarias a las características propias de las relaciones profesionales. Esta adecuación es reclamada también por la cláusula de Estado Social que preside nuestro sistema jurídico-político, artículo 1.1, CE´78, así como por el compromiso con la igualdad material expresado en el artículo 9.2. También por el CEDH y la doctrina del TEDH que lo interpreta.

— Desde su origen, el procedimiento laboral ha estado caracterizado por una serie de principios informadores. A partir de la LPL de 1990 algunos de esos principios fueron explicitados en el texto de la ley. Concretamente, en una redacción que se mantiene hoy inalterada en el artículo 74 de la LRJS, se proclamaron como principios del procedimiento laboral los de inmediación, oralidad, concentración y celeridad.

— Todos estos principios, a través de su mutua interactuación, promueven la simplicidad y la rapidez del procedimiento. Nos separamos así de aquellas posturas doctrinales que se afanan en asentar una prelación o relación de jerarquía entre los distintos principios procedimentales que enumera el artículo 74 LRJS. Ni el ordenamiento positivo ni la teoría general del Derecho ofrecen argumentos que respalden esa prelación.

— En todo caso, tal prelación nunca estaría presidida por el principio de oralidad, como algunos han sostenido, sino por el de celeridad, que es el único de los mencionados en el artículo 74 que es, al mismo tiempo, principio y fin del procedimiento laboral. Esta doble vertiente del principio de celeridad puede tener relevancia en los juicios de ponderación. Comoquiera que sea, insistimos en la impertinencia de formular cualquier escalafón de principios, pues todos ellos se reclaman mutuamente y solo a través de su aplicación coordinada se consiguen los fines pretendidos por la ordenación del procedimiento laboral.

— En cuanto a la formulación del artículo 74 LRJS, hemos otorgado cierta relevancia al modo imperativo con el que se refiere a la funcionalidad de los principios que enuncia. Como algún sector doctrinal ha sostenido, dicho precepto impone un mandato a jueces y magistrados: un mandato que, desde el punto de vista principialista que aquí hemos acogido, obliga a afrontar todas las dudas interpretativas que suscite la LRJS a la luz de esos concretos principios, desplazando así el recurso a otros principios o a otros criterios de inter-

pretación. Empero, como hemos comprobado en el escrutinio jurisprudencial provisionalmente ejecutado, los juzgadores no siempre agotan las opciones interpretativas que ofrecen los principios del artículo 74 LRJS.

— El artículo 74 LRJS así entendido, en relación con la DF 4.ª de esa misma ley y con el artículo 1.4 CC, nos sugiere que los casos difíciles en la aplicación de las reglas del procedimiento laboral deberán resolverse: 1) En primer lugar, a través de los principios del artículo 74, siempre que la interpretación resultante no conculque garantías constitucionales. 2) A través de los principios implícitos o subyacentes de la LRJS. 3) En la medida que no se oponga a ellos, a partir de la aplicación supletoria de la LEC y otros principios generales del Derecho.

— Aunque la referencia a los principios jurídicos en la argumentación judicial laboral es abultadísima, solo en contadas ocasiones se recurre a ellos para resolver *casos difíciles* o para colmar lagunas del ordenamiento. Con mayor frecuencia, el recurso a estos principios jurídicos solo quiere reforzar lo que ya aparece claramente expresado en algunas reglas rectoras del procedimiento laboral. Ese es el caso, *v. gr.*, de los principios de inmediación y oralidad, que se invocan con asiduidad para recordar que el procedimiento laboral es un procedimiento de única instancia, en el que los recursos devolutivos tienen un estrecho margen de revisión. Planteamiento ese que está claramente afirmado en los artículos 87, 191, 193 LRJS.

— Llegamos ya al tratamiento individual que hemos dado a cada uno de los principios proclamados en el artículo 74 LRJS. Sobre estos, se ha querido resolver su significado y su proyección en la LRJS. También ofrecer algunos ejemplos casuísticos de su función interpretativa e integradora. Recuperando ahora solo unas sumarias ideas:

1) Al respecto del principio celeridad, hemos observado cómo su principal utilidad interpretativa se pone de manifiesto a la hora de relajar la solemnidad del procedimiento. De este modo, se ha apelado con frecuencia a este principio para rechazar aquellos incidentes de nulidad de actuaciones que, aun excitados por un efectivo vicio en el procedimiento, no tienen una clara utilidad reparadora. También se ha apelado al principio de celeridad para interpretar restrictivamente los requisitos de acceso a los recursos devolutivos. Discrepamos parcialmente de esa otra lectura, en la medida en que la rápida satisfacción de los créditos laborales, que es lo que pretende el principio de celeridad, queda asegurada en el orden social a través de los ágiles mecanismos de ejecución provisional.

2) El principio de inmediación tiene una proyección muy notable en la configuración del procedimiento laboral, sobre todo en su articulación como procedimiento de única instancia. Los órganos judiciales han apelado a este principio para otorgar prioridad a la apreciación de los hechos alcanzada por el juzgador de instancia. Esta prioridad, sin embargo, queda condicionada a la razonabilidad expresada por dicho juzgador, lo que se explica por las exigencias propias del derecho fundamental a obtener un fallo basado en Derecho. También se ha acudido al principio de inmediación para recordar la soberanía del juzgador de instancia a la hora de ejercer cualquiera de las potestades discrecionales de averiguación que le otorga la LRJS. Particularmente, a la luz de todas estas potestades, hemos sostenido que este principio de inmediación otorga un estatus sumamente singular al juez de lo social, acorde a la finalidad tuitiva de este orden jurisdiccional, en la medida en que deja a su albur la transición hacia un enjuiciamiento inquisitivo. También le hemos atribuido utilidad a este principio a la hora de restringir el uso de los medios remotos de comparecencia.

3) El principio de oralidad impone esta forma de tramitación en todos aquellos actos cuya tramitación no esté sujeta, expresamente, a la forma escrita. De este modo se opone al principio de oralidad la aportación de instructas escritas por cualquiera de las partes. También la aportación en soporte documental de algunas pruebas que requieren la comparecencia personal y el sometimiento a un interrogatorio contradictorio. Por lo demás, se ha argumentado muy insistentemente que este principio coadyuva al de inmediación a la hora de dar prevalencia a la convicción alcanzada por el juzgador de instancia.

4) El principio de concentración otorga al juicio oral un notable protagonismo. Ubica en este trámite la mayoría de los actos propios del procedimiento. Entre otras implicaciones, se opone a este principio el fraccionamiento de la vista. El principio de concentración, en concurso con el de celeridad, se invoca para propiciar la acumulación de acciones o de recursos en aquellos casos en los que las normas reguladoras no son del todo claras. También para extender el pronunciamiento de la sentencia a aquellas consecuencias legales accesorias a la petición ejercitada, aunque estas no hayan sido reclamadas específicamente por las partes. Del mismo modo, ha servido este principio para rechazar la acción judicial contra aquellos actos administrativos de trámite que conducen a una resolución definitiva susceptible de ulterior impugnación.

— También está informado el procedimiento laboral por determinados principios implícitos. Tal y como aquí los hemos definido, estos principios no son extra sistemáticos, ajenos a la ley, sino que se infieren a partir de sus

disposiciones. En este punto, en una lista inacabada, hemos identificado el principio *pro operario*, el inquisitivo, el de oficialidad, el antiformalista, y el de gratuidad:

1) El principio *pro operario*, con una reconocible raigambre en el orden social, está siendo cuestionado hoy por la doctrina judicial y científica. Aquí hemos afirmado su vigencia, si bien con un ámbito de actuación bien delimitado: la solución de aquellas dudas de interpretación jurídica, no fácticas, que no pueden solventarse con el recurso a otros criterios de interpretación. El fundamento más claro de este principio, aunque esta asociación se preste a controversia, lo encontramos en el artículo 3.3 ET.

2) En lo concerniente a los hechos dudosos o controvertidos, es observable en la legislación procesal laboral un interés por la averiguación de la verdad material superior al que exhibe el procedimiento civil. Es este interés el que permite predicar del procedimiento laboral un principio inquisitivo. A diferencia del principio anterior, este otro no propone inclinar la solución a favor de ninguna de las partes enfrentadas. Aunque inspirado también por la finalidad tuitiva que caracteriza al procedimiento laboral, su aplicación puede beneficiar o perjudicar indistintamente a cualquiera de las partes. Este principio es una derivada o concreción del principio de inmediación.

3) En estrecha relación con esto, ofrece la LRJS elementos suficientes para sostener la existencia de un principio de oficialidad, entendido como la atribución de potestades al órgano de instancia para suplir o complementar la actuación de las partes. También es este un principio derivado del principio de inmediación, que ayuda a concretar su alcance.

4) Con frecuencia se alude al antiformalismo como principio o rasgo definitorio del procedimiento laboral. En este punto creemos conveniente atender al doble plano en el que se proyectan los principios jurídicos: a) En la configuración de la LRJS observamos una notable relativización de la forma, al omitir o relajar algunos de los requisitos procedimentales impuestos por la ley rituaria común. b) En cuanto a su función interpretadora, el principio antiformalista del orden social coincide en esencia con el principio *pro actione* que opera en el resto de órdenes jurisdiccionales. Este no puede encontrar una aplicación reforzada en el orden social en la medida en que, por defecto, este principio ya impone priorizar el curso de la acción, salvo cuando la infracción formal suponga la transgresión de garantías esenciales para la efectividad de la tutela judicial. Límite este que viene impuesto por la norma fundamental y que no puede, por tanto, en ningún caso, ser sobrepasado.

5) Finalmente, aunque, insistimos, es este un listado ampliable, existe también un principio de gratuidad en el procedimiento laboral que, entre otras derivadas, impide imputar las costas procesales asumidas por las partes como daños indemnizables. También obliga este principio a interpretar extensivamente en este ámbito forense las prestaciones reconocidas en la ley de asistencia jurídica gratuita.

— De todos estos principios, es el de celeridad el que más comprometido queda por la situación de demora generalizada que atraviesa nuestro sistema de justicia. La entera ordenación del procedimiento laboral pierde su razón de ser si es incapaz de proporcionar una resolución rápida y efectiva de la litigación laboral.

— Se han identificado tres razones que justifican la vocación de celeridad del orden social: a) La importancia que tiene para los litigantes, concretamente para la parte obrera, el objeto del procedimiento, por referirse con frecuencia a su principal fuente de ingresos. b) La calidad de las relaciones personales implicadas en el contrato de trabajo, que se podría ver comprometida por una pendencia judicial muy prolongada. c) La existencia de otros intereses públicos que quedan afectados por el proceso.

— A pesar de la pretensión reforzada de celeridad que caracteriza al orden social, este es, según los datos del CGPJ, el orden jurisdiccional que muestra una mayor dilación en la tramitación de sus asuntos. Esta anomalía se explica a partir de la especial sobrecarga que soportan sus juzgados y tribunales.

— Esta problemática alcanza una dimensión constitucional, sobre todo en la medida en que, según la doctrina del TEDH y del TC, el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas está revestido de garantías cualificadas en los asuntos de índole laboral. Y ello por la interpretación casuística que reclama ese derecho y, de nuevo, la especial significancia que tienen aquí los intereses litigiosos en la vida de la población asalariada. Esta interpretación casuística ha impedido, por lo demás, la fijación de un umbral temporal cuya transgresión resulte constitucionalmente reprobable.

— La vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva por la demora estructural de la administración de justicia ha encontrado diferentes tipos de amparos. En los últimos años hemos asistido a vacilaciones significativas por parte del TC al respecto. Concretamente la divergencia se ha dado a la hora de valorar: a) si la estimación del amparo acarrea la nulidad del señalamiento extemporáneo y su anticipación; b) si tal estimación debe tener solo efectos declarativos; c) si la reparación debe pasar por la imputación de

responsabilidad patrimonial a la Administración de Justicia. Esta ha sido la última postura expresada por el TC.

— La situación de retraso en la impartición de justicia ha sido atendida por el legislador a través de una sucesión de reformas –acaso inacabada– que priorizan la eficiencia jurisdiccional. Se trata de un objetivo de política legislativa novedoso, que ha sido censurado por parte de la doctrina en la medida en que desplaza la efectividad de la tutela judicial como orientación típica del proceso.

— Las reformas basadas en la eficiencia procesal han incidido en algunos de los principios informadores clásicos del orden social de la jurisdicción, a pesar de que estos se habían mostrado sumamente eficaces a la hora de acortar la duración del enjuiciamiento.

— Si bien el debate sobre la reforma de tales principios es siempre oportuno, no debería estar apremiado por la congestión que padece hoy el orden social de la jurisdicción, que tiene un claro origen orgánico o estructural.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AA. VV. (De la Villa Gil, L. E. y López Cumbre, L., coords), *Los principios del Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2003.

Alarcón Caracuel, M. R., «Una valoración crítica global a la Ley de Bases de Procedimiento Laboral». En AA. VV., *La reforma del procedimiento laboral*, Madrid, 1989, Marcial Pons, pp. 19-35.

Alcalá-Zamora y Castillo, N.. *Evolución de la Doctrina Procesal*, El Faro, México, 1950.

Alexy, R., *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

Alfonso Mellado, C. L. y García Ortega, J., «El orden social de la Jurisdicción», en AA. VV. (Camps Ruiz, L. M. y Ramírez Martínez, J. M., coords.), *Derecho del Trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 794-839.

Alonso, J. P., *Principios jurídicos implícitos*, Madrid, Marcial Pons, 2018.

Alonso García, M., *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1973.

Alonso Olea, M., *La aplicación del derecho del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1970.

— «Sobre la historia de los Procesos de Trabajo»*, Revista de Trabajo*, núm. 15, 1966, pp. 9-35.

— «Sobre la advertencia de defectos de la demanda para su subsanación. A propósito del plazo de caducidad de las reclamaciones electorales de los comités de empresa», en *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Madrid (Civitas), 1988, VI, pp. 517 a 520.

— *Manual de Derecho del Trabajo*, 1980, Madrid.

Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E., *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 2010.

Álvarez Sacristán, I., «De los principios y de los deberes procesales», en Lorca Navarrete, A. M.ª; Ruiz Jiménez, R. y Álvarez Sacristán, I., *Comentarios a la ley de procedimiento laboral con formularios y jurisprudencia,* Madrid, Dykinson, 1991, pp. 339-352.

Arango Duque, M., «Principios generales del derecho colectivo del trabajo», *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, núm. 95, 1995, pp. 79-88.

Arias Domínguez, Á., «Recurso de casación por unificación de doctrina y despido disciplinario: Los límites del (relativamente nuevo)», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2025, pp. 1-9.

Arrieta Idiakez, F. J., «¿Efectividad o virtualidad de los principios del proceso laboral en España?», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 7, 2019 (Ejemplar dedicado a: Principios sustantivos y procesales en el ámbito laboral), pp. 19-41.

Atienza, M. y Ruiz Manero, J., *Las piezas del derecho. Teoría de los enunciados jurídicos*, Barcelona, Ariel, Barcelona, 1996.

— «Sobre principios y reglas», *Doxa*, núm. 10-1991, pp. 101-120.

Bajo García, I., «De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales», en AA. VV., (Blasco Pellicer, Ángel, dir.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2024.

Baylos Grau, A.; Cruz Villalón, J., y Fernanda Fernández, M.ª F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª ed. Trotta, Valladolid, 1995.

Bellido Aspas, M., «Los principios del proceso y del procedimiento laboral», en AA. VV. (Lousada Arochena, F. y Ron-Latas, R. P., coords.), *Sistema de derecho procesal laboral*, Murcia, Laborum, 2024, pp. 127-136.

Blasco Pellicer, A., «Artículo 251. Intereses de demora y costas», en AA. VV. (Blasco Pellicer, A.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025.

Bobbio, N., *Teoría general del Derecho*, Santiago de Chile, Ediciones Jurídicas Olejnik, 2018.

Bodas Martín, R., «La prueba en el proceso laboral», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. V, Sección Estudios. Trabajamos con la versión digital no foliada de la base de datos Westlaw: BIB\1991\8.

Borowski, M., «La ponderación en la estructura jerárquica del derecho», *Los principios y la interpretación judicial de los derechos fundamentales: Homenaje a Robert Alexy en su 70 aniversario*, Madrid, Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico, 2016, pp. 43-69.

Bueno de Mata, F., *Prueba electrónica y Proceso 2.0*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 250-253.

Bueno Ochoa, L., «La efectividad de la tutela judicial acorralada por la eficacia y la eficiencia». En Grande Yáñez, M. y Díez, S. (coords.), *Tutela judicial efectiva: resistencia y expansión*, Madrid: Dykinson, pp. 193-212.

CALAMANDREI, P., *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, trad. Santiago Sentís Melendo, vol. I, Buenos Aires, Editorial El Foro, 1996.

— *Oralita nel Procosso. Nuovo Digesto Italiano*. Vol. IX, Torino, UTET, 1939.

CALVO CAMINA, P., *Comentarios a la ley de Tribunales industriales*, Librería General de Victoriano Suárez, Madrid, 1917.

CALVO CORBELLA, J. C., «Populismo, justicia y servicio público», *La Ley. Mediación y Arbitraje*, 22, 2025, p. 7.

CAMPOS ALONSO, M. A., «Bases de procedimiento laboral: Puntos críticos del Proyecto ley y de las enmiendas presentadas», *Actualidad Laboral*, núm. 46, pp. 76 ss.

CANO MATA, A., «El contenido antiformalista de la doctrina del Tribunal Constitucional y sus excesos, recurso de suplicación laboral sin firma de letrado», *Actualidad Laboral*, 1987, núm. 1, pp. 9-20.

CARAVANTES FIGURA, V., «Los tribunales de instancia: más preguntas que respuestas (capítulo VII)», *Fundación Hay Derecho*. Recuperado el 28 de abril de 2025, de https://www.hayderecho.com/2025/04/01/los-tribunales-de-instancia-mas-preguntas-que-respuestas-capitulo-vii/

CARNELUTTI, F., «Funzione del processo del lavoro», *Rivista di Diritto Processuale Civile*, 1930, pp. 61-85.

CASAS BAAMONDE, M. E., «La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, y sus efectos en la jurisdicción social*», Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, núm. 1, 2025, pp. 26-38.

CASTÁN TOBEÑAS, J., *La idea de justicia social*, Madrid, Reus, 1966.

CAVAS MARTÍNEZ, F., «Comentario al artículo 74 de la LPL», en VV. AA., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Cizur Menor, Aranzadi, Pamplona, 2000, pp. 243-246.

— «Comentario al artículo 74 de la LPL», en VV. AA., Aranzadi, Pamplona, 2003, pp. 239-246.

CAVAS MARTÍNEZ, F. *et al*, *Diccionario Procesal Social*, Civitas Ediciones, Madrid, 1996.

CEPEJ, *European judicial systems CEPEJ Evaluation Report. Part 2. Country profiles*. Estrasburgo: CEPEJ, 2024.

CGPJ *La justicia dato a dato año 2003*. La serie completa de informes se encuentra en https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Justicia-Dato-a-Dato/Justicia-Dato-a-Dato. Recuperado el 14 de marzo de 2025. Madrid, CGPJ. 2004.

— *La justicia dato a dato año 2023*. La serie completa de informes se encuentra en https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Justicia-Dato-a-Dato/Justicia-Dato-a-Dato Recuperado el 14 de marzo de 2025. Madrid: CGPJ, 2024.

CGPJ, *Estimación de los tiempos medios de duración de los procedimientos judiciales - Órganos Unipersonales*, 2024 Recuperado el 14 de marzo de 2025, de https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Transparencia/ch. Estimacion-de-los-tiempos-medios-de-duracion-de-los-procedimientos-judiciales.formato1/?idOrg=25&anio=2023&territorio=Espa%C3%B1a&proc=ASUNTOS%20SOCIALE Madrid: CGPJ, 2024.

— *Medidas organizativas y procesales para el plan de choque en la administración de justicia tras el estado de alarma*. Madrid: CGPJ, 2020.

— *Acuerdo de 1 de diciembre de 2022, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de 7 de noviembre de 2022, de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, relativo a la composición y funcionamiento de las salas y secciones del Tribunal Supremo y asignación de ponencias para el año judicial 2023*. Madrid: CGPJ.

Chiovenda, G., *Instituciones de Derecho Procesal Civil,* T. I, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1936.

Clavijo, C., «El atasco en los juzgados de Málaga lleva a fijar un juicio en 2029: Eso ya no es justicia», *Málaga Hoy*. Recuperado el 3 de marzo de 2025, de https://www.malagahoy.es/malaga/atascos-juzgados-malaga-juicio-2029_0_2002612346.html.

Comisión Europea, *The 2024 justice scoreboard. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.* Bruselas, Comisión Europea, 2024.

Cosentini, F., *La reforma de la legislación civil y el proletariado*, Madrid, Edit. Francisco Beltrán, 1921.

Couture, E., J., «Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo», Santa Fé, Universidad Nacional del Litoral, 1941.

Cruz Villalón, J., «Constitución y proceso de trabajo», *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 38, 1989, pp. 209-262. Trabajamos con la versión digital no foliada de la base de datos Westlaw: BIB\1989\181.

De Hinojosa Ferrer, J., «El enjuiciamiento en el Derecho de trabajo», Madrid, *Revista de Derecho Privado,* 1933.

De Castro y Bravo, F., *Derecho Civil de España, tomo I*, Madrid, Civitas, 1984.

De la Villa Gil, L. E., «La demanda laboral. Contestación y prueba». En AA. VV. (Del Buen Lozano, N. y Morgado Valenzuela, E., coords.), *Instituciones de Derecho del Trabajo*, México DF: Universidad Autónoma de México, 1997, pp. 835-844.

— «Puntos críticos del recurso de casación para unificación de doctrina en el proceso social», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 2001, pp. 229-246.

De Lamo Rubio, J., «La preceptiva aportación anticipada de las pruebas materiales en la jurisdicción social: El nuevo artículo 82.5 LRJS», *Diario La Ley*, 10642, 4, 2025.

— «La reforma sobre eficiencia procesal en el orden social: aproximación crítica», *Diario La Ley*,10431, 3, 2024.

Delgado del Rincón, L. E., «El TEDH y las condenas a España por la vulneración del derecho a ser juzgado en un plazo razonable las dificultades para alcanzar una duración óptima de los procesos judiciales», *Teoría y realidad constitucional*, núm. 42, 2018 (Ejemplar dedicado a: Tribunal Europeo de Derechos Humanos), pp. 569-590.

Desdentado Bonete, A., «Comentario al artículo 74 de la LPL», en AA. VV.; Monereo Pérez, J. L.; Moreno Vida, M.ª N., y Gallego Morales, A. J. (dirs.), *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, T. I, Comares, Granada, 2001, pp. 484-499.

Díaz Sáez, R. y Escudero Moratalla, J. F., «La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación?», *Diario La Ley*, 10642, 2020.

Díez Picazo y Ponce de León, L., «Los principios generales del Derecho en el pensamiento de F. de Castro», *Anuario de Derecho Civil,* núm. 4, pp. 1263-1268.

— «Prólogo», en Wieacker, F., *El principio general de la buena fe*, Civitas, Madrid, 1986.

Dworkin, R., *Los derechos en serio*, Ariel, Barcelona, 1995.

Esser, J., *Principio y norma en la elaboración del Derecho Privado*, Barcelona, Bosch, 1961.

Esteban, P., «Las consecuencias de la lentitud de la justicia: fijan para 2024 un juicio sobre el ingreso mínimo vital». *Cinco Días,* 2022. Recuperado el 3 de marzo de 2025, de https://cincodias.elpais.com/legal/2022/01/24/juridico/1643016677_966291.html

Fernández Figares Morales, M. J., *Audiencias telemáticas en la Justicia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.

Fernández González, V., «Principios fundamentales del proceso del trabajo», tesis doctoral publicada en fascículos en, *Revista de la Universidad de Oviedo, Facultad de Derecho*, VI (27-28), 1945, pp. 149-163; *Revista de la Universidad de Oviedo, Facultad de Derecho*, VII (41-42), 1946, pp. 25-114, 1946; *Revista de la Universidad de Oviedo, Facultad de Derecho*, VII (33-34), 1946, pp. 121-142 (1946).

Gárate Castro, J., «El principio "in dubio pro operario" (Notas jurisprudenciales para su estudio)», *Revista de Política Social*, 1982, núm. 135, pp. 181-187.

García Amado, A., «Sobre ponderaciones. Debatiendo con Manuel Atienza, Juan Antonio García Amado», *Debates iusfilosóficos: Sobre ponderación, positivismo jurídico y objetivismo moral* / Manuel Atienza (aut.), Lima, Palestra Editores, 2016, pp. 37-78.

García Amado, J. A., «Principios, reglas y otros misteriosos pobladores del mundo jurídico. Un análisis (parcial) de la Teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexy», *Temas actuales de derecho administrativo-económico*, 2019, pp. 195-230

García Becedas, G., «Los principios informadores del proceso laboral», en VV. AA., *El proceso laboral. Estudios en homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil*, Madrid, Lex Nova, 2001, pp. 205-210.

García de Enterría y Martínez-Carande, E., *Justicia y seguridad jurídica en un mundo de leyes desbocadas*, Civitas, Madrid, 1999.

— «Reflexiones sobre la ley y los principios generales del Derecho en el Derecho Administrativo», *Revista de Administración Pública*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, núm. 40, enero-abril de 1963, pp. 189-224.

García Murcia, J., «Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. *CEF*, 474, pp. 55-83.

García Oviedo, C.*, Tratado elemental de Derecho social,* Madrid, EISA, 1954.

García-Perrote Escartín, I., «La prueba en el proceso laboral tras la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil», *Derecho Privado y Constitución,* núm. 4, 1994, pp. 163-221.

Gil Meana, M.ª L., «Análisis crítico de los principios de celeridad y gratuidad en la jurisdicción social», *Diario La Ley 10226*, 2023, 2.

Gil Plana, J., «La razón de ser del procedimiento laboral (I)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 169, Sección Estudios, octubre 2014, Trabajamos con la versión digital no foliada de la base de datos Westlaw: BIB\2014\3860.

— «La razón de ser del procedimiento laboral (II)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 172, enero 2015, Trabajamos con la versión digital no foliada de la base de datos Westlaw: BIB\2015\110.

Gil y Gil, J. L., «Les juridictions du travail en Espagne», *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, núm.1, 2021, pp. 72-83.

Goerlich Peset, J. M.ª; Nores Torres, L. E., y Esteve Segarra, M.ª A., *Curso de Derecho Procesal Laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

Goldschmidt, J., *Derecho procesal civil. Parte general*, trad. española de Leonardo Prieto-Castro, Barcelona, Editorial Labor, 1936.

Gómez Colomer, J. L., «Consideraciones históricas acerca del beneficio de pobreza», *Revista General de Derecho*, núms. 452-453, 1982, pp. 624-644.

González Biedma, E., «Buenas prácticas y crisis de los principios del proceso laboral», en AA. VV. (Ramírez Bendala, M.ª D. y Velasco Portero, M.ª T., coords.), *Buenas prácticas jurídico-procesales para reducir el gasto social (III),* Murcia, Laborum, 2015, pp. 239-253.

González Monzón, A., *Los principios jurídicos: un estudio crítico y propositivo*, Santiago de Chile, Ediciones Olejnik, 2023.

Gorelli Hernández, J., «La carga de la prueba y la tutela del trabajador», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica,* núm. 2, 2009, pp. 599-648.

Guasp Delgado, J., «Significado del proceso del trabajo en la teoría general del derecho procesal», *Revista de la Universidad de Oviedo, Facultad de Derecho*, X (55-56), pp. 137-159, 1949, p. 143.

Guastini, R., «Principios de derecho y discrecionalidad judicial», *Jueces para la democracia,* vol. 34, 1999, 39-46.

Guillén Olcina, J. J., «Entre la realidad y el deseo». *Revista Jurisdicción Social*, 254, 2024, pp. 5-19.

HART, H. L. A., *Derecho, libertad y moralidad*, Madrid, Dykinson, 2007.

HELLER, H., *Teoría del Estado*, México, D. F., Fondo de Cultura Económica, 2010.

HERRERA ABIÁN, R.*, La inmediación como garantía procesal,* Comares, Granada, 2006.

HERRERA GONZALES-PRATTO, I., *La búsqueda de la verdad en el proceso laboral, en Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo,* Lima, Academia de la Magistratura, 2010.

ITURRALDE SESMA, V., «Consideración crítica del principio de permisión según el cual «lo no prohibido está permitido», *Anuario de Filosofía del Derecho,* 15, 1998, pp. 187-218.

JEMMAUD, A., «L'inexistence, en droit français du travail, d'un principe pro operario», en *Los grandes debates actuales en el derecho del trabajo y la protección social: estudios en recuerdo del profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel*, Cruz Villalón, J.; Gómez Muñoz, J. M., y Rodríguez Ramos, P. (coords.) 2016, pp. 83-94.

JEZE, G., *Principios generales del derecho administrativo*, Madrid, Reus, 1928.

KELSEN, H., «El método y los conceptos fundamentales de la teoría pura del derecho», *Revista de Derecho Privado*, 1933, pp. 65-66.

LAGO CANDEIRA, A., «Principios generales de derecho ambiental», *Diccionario de derecho ambiental*, AA. VV., Alonso García, E. y Lozano Cutanda, B.(dirs.), Barcelona, Iustel, 2006, pp. 985-1000.

— «Principios generales de derecho ambiental», *Diccionario de derecho ambiental*, AA. VV., Alonso García, E. y Lozano Cutanda, B. (dirs.), Barcelona, Iustel, 2006, pp. 985-1000.

LALAGUNA HOLZWARTH, E., «El empresario aparente y los problemas de imputación de responsabilidades empresariales». En AA. VV. (Blasco Pellicer, A. coord.), *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2001, pp. 199-218.

— «El empresario aparente y los problemas de imputación de responsabilidades empresariales», en AA. VV. (coord. Blasco Pellicer, A.), *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 199-218.

LASAOSA IRIGOYEN, E.. *La jurisdicción social en España: una visión histórica*, Madrid, Dykinson, 2016.

LÓPEZ BALAGUER, M., «Título VI. De los principios del proceso y de los deberes procesales», en AA. VV. Comentarios a la ley reguladora de la jurisdicción social, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025.

LORCA NAVARRETE, A. M.ª; RUIZ JIMÉNEZ, R., y ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., *Comentarios a la ley de procedimiento laboral con formularios y jurisprudencia*, Madrid, Dykinson, 1991.

Lousada Arochena, F., «La eficiencia procesal en el proceso laboral según el Real Decreto-ley 6/2023: acumulaciones, pleito testigo, monitorio, extensión de efectos de sentencias y contenido restante: puntos críticos». *Revista justicia & trabajo*, *Colex*, 5, pp. 11-32.

Luelmo Millán, M. A. y Rabanal Carbajo, P., *Los principios inspiradores del proceso laboral,* ed. Mac Graw-Hill, Madrid, 1999.

Luzas, A., «Juzgados de lo Social de Murcia ya señalan para 2027 las vistas por despidos». *La Opinión de Murcia*, 2024 Recuperado el 3 de marzo de 2025, de https://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2024/04/28/juzgados-social-murcia-senalan-2027-101641531.html.

Marín Marín, J., *Orígenes de la Magistratura del Trabajo en España. Especial referencia a su implantación en Murcia (1939-1940)*, Madrid, BOE, 2021.

Márquez Prieto, A., «*Historia del proceso de Seguridad Social», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 104, Sección Estudios,* pp., 247-276*, BIB\2001\629* (se trabaja con la versión digital no foliada).

Martín Retortillo Baquer, L., «Antiformalismo y enjuiciamiento efectivo en el sistema de la justicia constitucional», *Revista de Derecho Político* (UNED), 1982-83, núm. 16, pp. 39 a 64.

Martín Valverde, A., «Consideraciones sobre el principio pro operario». *Ius Et Veritas*, 3, 5, pp. 83-84.

— «Jurisdicción social y tutela judicial efectiva», *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la tutela judicial efectiva y el proceso de trabajo), pp. 71-88.

— «Principios y reglas en el derecho del Trabajo: planteamiento teórico y algunos ejemplos», *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 114, 2002, pp. 813-840.

Martínez Emperador, R.: «Los órganos jurisdiccionales y la Constitución», en AA. VV., Alonso Olea, M., dir., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, CEC, 1980, pp. 205-266.

Martínez Moya, J., «Juicios telemáticos y garantías procesales en el traslado de la prueba documental propuesta en el acto de juicio», *Las imprecisas e insuficientes respuestas legales a esta problemática. Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6/2024, pp. 1-12.

Mella Méndez, L., *La reconvención en el proceso laboral*, Albacete, Bomarzo, 2007, p. 99-100.

Menéndez Pidal, J., «Derecho procesal social», Madrid, *Revista de Derecho Privado,* 1956.

Menger, A., *El derecho civil y los pobres*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1980.

Mercader Uguina, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2024.

MERRYMAN, J. H. y PÉREZ-PERDOMO, R., *The Civil Law Tradition. An Introduction to the Legal Systems of Europe and Latin America*, Stanford, Stanford University Press, 2019.

MODERNE, F., *Principios generales del Derecho Público*, Santiago de Chile, Editorial Jurídica, 2005.

MONTERO AROCA, J., *El proceso laboral*, Barcelona, Librería Bosch, 1977.

— «El proceso laboral. Conceptos generales», *Revista de Política Social*, núm. 113, enero/marzo 1977, pp. 5-92.

— «Los Tribunales de Trabajo entre el pasado y el porvenir», *Revista de Seguridad Social*, 1984, pp. 9-47.

— *Introducción al Proceso Laboral,* ed. Bosch. Barcelona, 1997.

— *Los tribunales de trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Valencia, Universidad de Valencia, 1976.

MONTOYA MELGAR, A., «Los procesos laborales y el sistema del Derecho del Trabajo», *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 25, 1986, pp. 23-32.

— «El proceso laboral y sus reformas en España». *Revista Derecho del Trabajo*. 3, 2007, pp. 431-453.

MONTOYA MELGAR, A., *et al*, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Cizur Menor, Aranzadi, 2000.

MORENO CARDOSO, A., «El futuro proceso social (comentarios a la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral)», *Actualidad Laboral*, núm. 34 (1989), pp. 447-459.

NINO, C. S., *Consideraciones sobre la dogmática jurídica*, México D. F., Universidad Nacional Autónoma de México, 1989.

NORES TORRES, L. E., «El orden social y el proceso laboral tras la LO 1/2025, de 2 de enero, 2025», *Trabajo y Empresa: Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 4, núm. 1 1, 2025, pp. 39-62.

OJEDA AVILÉS, A., «La renuncia de derechos del trabajador», Madrid, *Estudios de Trabajo y Previsión,* 1971.

PARRA BENÍTEZ, J., «Principios generales del derecho de familia», *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, núm. 95, 1995, pp. 89-140.

PECES JUANES, Á.; BARJA DE QUIROGA LÓPEZ, J., y GARCÍA-COMENDADOR, A.; *Ley de Enjuiciamiento Criminal Comentada. Disposiciones generales. Inmediación en la deliberación (art. 149.2)*, 6.ª ed., Madrid, Lefebvre-El Derecho / Marcial Pons, 2020.

PÉREZ BOTIJA, E., *El Derecho del Trabajo. Concepto, sustantividad y relaciones con las restantes disciplinas jurídicas*, Madrid, Edersa, 1947.

— *Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo,* Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1943.

PÉREZ-LUÑO, A. E., «Los principios generales del derecho: ¿un mito jurídico?», *Revista de Estudios Políticos, Nueva Época*, núm. 98, octubre-diciembre, 1997, pp. 9-24.

Prieto Padín, P., «La dimensión del principio *in dubio pro operario* en el S. xxi», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 7, 2019 (Ejemplar dedicado a: Principios sustantivos y procesales en el ámbito laboral), pp. 43-65.

Prieto Sanchís, L., «Sobre la separación entre Derecho y Moral y otras cuestiones relativas a los principios. Réplica a José Antonio Ramos Pascua», *Anuario de Filosofía del Derecho*, X, 1993, pp. 545-553.

— *Sobre principios y normas*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1992.

Raz, J., «Legal Principles and the Limits of Law», 81 *Yale Law Journal*, núm. 823, 1972, pp. 823-854.

Reale, M., *Introducción al Derecho*, Trad. Jaime Brufau Prats, Madrid,1979.

Ríos Muñoz, L. P., *Proceso y Principios. Una aproximación a los principios procesales*, Barcelona, J. M. Bosch, 2020.

Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «Jurisdicción de trabajo y sistema constitucional», en AA. VV., *Cuestiones actuales de Derecho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Libro homenaje al Profesor Alonso Olea*, Madrid, Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social, Madrid, 1990, pp. 94-114.

— «Sobre los principios informadores del proceso de trabajo», *Revista de Política Social*, Núm. 81, 1969, pp. 21-82.

Rojo Torrecilla, E., «Derecho a la tutela judicial efectiva por excesiva dilación en la fecha de fijación del juicio: los vaivenes del TC», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6/2023, pp. 1-9.

Romano, S., *El ordenamiento jurídico*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1963.

Rossi Albert, R., «El rol de los principios rectores de los procesos jurisdiccionales contenciosos administrativos desde la perspectiva de la sentencia judicial ley 20333 del 4 de setiembre de 2024», *Estudios de derecho administrativo*, núm. 27, 2025 (Ejemplar dedicado a: XVI Seminario Internacional de Derecho Administrativo), pp. 3-24.

Ruocco, G., «Principios generales de derecho administrativo», *Estudios de derecho administrativo*, núm. 11, 2015, pp. 383-406.

Russomano, M. V., *Principios generales de derecho sindical*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977.

Sagardoy Bengoechea, J. A., *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo*, ACARL, Madrid, 1991.

Saínz Palacios, I., *El ordenamiento jurídico, la plenitud*, Las Palmas de Gran Canaria, Servicios de publicaciones de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2007.

Salas, R. H.. «Tópica y principios generales del derecho», *Revista de Derecho Público*, 71, 2009, pp. 241-249.

Salinas Molina, F., «Reflexión general sobre los extremos esenciales de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social susceptibles de reforma. Especial referencia a los contenidos del Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia». *Cuadernos Digitales de Formación*, 38, 2021, pp. 29-45.

— «Una visión general de los desafíos de la jurisdicción social: propuestas de reforma legislativa a partir de una experiencia práctica crítica», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 474 (mayo-junio 2023), pp. 23-53.

Sánchez Álvarez, E., «El encaje de los principios procedimentales del artículo 74 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social con la estructuración orgánica del secretario judicial y sus potestades intraprocesales», *Revista General de Derecho Procesal*, núm. 32, 2014.

Sánchez Pego, F. J., «Los principios rectores del enjuiciamiento laboral», en AA. VV., Borrajo Dacruz, Efrén (dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales: La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, t. XIII, vol. 1.º, Edersa, Madrid, 1990, pp. 607-632.

— «Los principios del proceso enunciados en el artículo 74 de la Ley de Procedimiento Laboral», *Actualidad laboral*, núm. 3, 1990, pp. 561-570.

Sánchez Puerta, D. A., «La reforma procesal laboral en RDL 6/2023», *Revista Jurisdicción Social*, 258, 2024, pp. 4-25.

Schumann Barragán, G., «Procedimiento testigo y derecho a la tutela judicial efectiva. La eficiencia y los límites negativos a la libertad del legislador procesal civil». En AA. VV. (Pereira Puigvert, S. y Pesqueira Zamora, M. J., dirs.), *Modernización, eficiencia y aceleración del proceso*. Cizur Menor: Aranzadi, pp. 329-350, 2022.

Sempere Navarro, A. V., «Sobre el concepto del Derecho del Trabajo». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 26, 1986, pp. 181-208.

— «Por una nueva Ley de Procedimiento Laboral», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 520, Sección Tribuna, 1 de febrero de 2002.

Sinzheimer, H., «El perfeccionamiento del Derecho del Trabajo», en Sinzheimer, Hugo, *Crisis Económica y Derecho del Trabajo, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social*, 1984, original, 1922.

Summers, R. S., «Two Types of Substantive Reasons: The Core of a Theory of Common-Law Justification», *Cornell Law Review*, vol. 63, n.º 5 (junio 1978), pp. 707-788.

Tardío Pato, J. A., «El principio de especialidad normativa *(lex specialis)* y sus aplicaciones jurisprudenciales», *Revista de Administración Pública*, núm. 162 (septiembre-diciembre de 2003), pp. 189-225.

Tascón López, R., *Hacia la eficiencia procesal en el orden social de la jurisdicción*. Cizur Menor: Aranzadi, 2023.

— «Sobre la posibilidad de celebrar actuaciones procesales digitales (en particular las vistas) en el orden social de la jurisdicción tras los últimos vaivenes normativos», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. 1, 2024, pp. 247-265.

Todolí Signes, A. y Tyc, A., «La carga de la prueba en el proceso laboral español y comparado», *Revista de Trabajo y Seguridad Social,* CEF, ISSN-e 2792-8322, ISSN 2792-8314, Núm. 396, 2016, pp. 109-130.

Valdés Dal Re, F., en AA. VV. (Álvarez de la Rosa, M.; Monereo Pérez, J. L.; Moreno Vida; M.ª N., y Gallego, A. J.; coords.), *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo I, Granada, Comares, Granada, 2002.

Valle Muñoz, F. A.. «Los principios rectores del proceso laboral: Manifestaciones en la LPL y tratamiento jurisprudencial». *Aranzadi Social*, 5, pp. 499-520, 1999. Trabajamos con la versión digital no foliada de la base de datos Westlaw: BIB\1999\693.

— «La incidencia de las facultades probatorias del juez en la disposición del proceso laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 156, Sección Estudios, Cuarto trimestre de 2012, Trabajamos con la versión digital no foliada de la base de datos Westlaw: BIB\2012\3119.

Vela, J. A.. «Los principios del proceso laboral», *Lex-Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas* 16.22 (2019), pp. 253-270.

Viehweg, T., *Tópica y jurisprudencia*, Madrid, Taurus, 1963.

Vigo Serralvo, F., «La asistencia pericial médico forense en el proceso jurisdiccional de Seguridad Social en materia prestacional. ¿Discrecionalidad judicial o derecho del beneficiario?», *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 227, 2020, pp. 195-222.

— «Reglas vs. principios en la STS, Sala Cuarta, núm. 439/2025 sobre extensión de la cuota reserva para personas con discapacidad a otras entidades del sector público», *Briefs AEDTSS*, número 73, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Año 2025. https://www.aedtss.com/reglas-vs-principios-en-la-sts-sala-cuarta-num-439-2025-sobre-extension-de-la-cuota-reserva-para-personas-con-discapacidad-a-otras-entidades-del-sector-publico/.

— *El derecho al trabajo, un primigenio y alternativo proyecto de estado social. Reflexiones para el debate sobre la cuestión social contemporánea*, Cizur Menor, Thomson Reuters, Aranzadi, 2019.

Wroblewski, J., *Sentido y hecho en el Derecho*, San Sebastián, Universidad del País Vasco, 1989.

Colección
Derecho del Trabajo
y Seguridad Social

Director:
Antonio V. Sempere Navarro

Títulos publicados:

34. La resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador. El artículo 50 del Estatuto de los trabajadores
Antonio V. Sempere Navarro
(Director)
35. Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación
Carolina Blasco Jover
36. Metaverso y relaciones laborales
Icíar Alzaga Ruiz y Francisco Javier Hierro Hierro
(Directores)
37. El contrato de trabajo
María Antonia Castro Argüelles
38. EU Labour and Employment Law. Interpretation by the Court of Justice (ECJ)
María Emilia Casas *(et al)*
(Directores)
39. Una mirada laboralista a la escultura
Carmen Sánchez Trigueros, Fermín Gallego Moya y Antonio V. Sempere Navarro *(et al)*
(Directores)
40. La modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en el orden social
Inmaculada Hernández Morales
41. La forma del despido objetivo
Rubén Parres Miralles
42. La retribución del trabajo. Límites legales y espontaneísmo social
Juan Pablo Maldonado Montoya, Isabel Marín Moral y Antonio V. Sempere Navarro
(Dirección y coordinación)
43. Acoso sexual y acoso sexista en el mundo del trabajo: Una tutela en riesgo por los estereotipos y prejuicios de género
José Fernando Lousada Arochena

Francisco Vigo Serralvo

Francisco Vigo Serralvo (Vélez-Málaga, 1990), Graduado Social y Graduado en Derecho. Máster en Educación, Conflictos y Derechos Humanos y Máster en Abogacía. Es doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales con la tesis: «El derecho al trabajo. Un primigenio y alternativo proyecto de Estado social». Desde el año 2017 es profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de Málaga. Ha realizado estancias de investigación en las universidades de París X (Nanterre), Edimburgo y Coimbra. Su producción académica se caracteriza por la conjugación de los aspectos técnicos del Derecho Laboral con algunos temas teóricos o conceptuales propios de esta disciplina, como el ideal de justicia social, las implicaciones de la dignidad humana en la regulación del trabajo, el modelo constitucional de relaciones laborales o la historia del pensamiento social.

Este es un estudio sobre los principios específicos del procedimien to laboral. Su principal propósito es el examen de dichos principios a partir de las contribuciones de la teoría general del Derecho sobre la naturaleza de los principios jurídicos. Se asume que la toma en consideración de tales aportaciones permitiría optimizar la función interpretativa e integradora que estos principios están llamados a desempeñar. Con este propósito, se incorpora un capítulo prelimi nar dedicado a la conceptualización de los principios jurídicos. A continuación, se exponen algunas de las razones que explican la emancipación histórica del procedimiento laboral y los principios que lo informaban. Se trata de principios que, en un primer mo mento, fueron formulados por la doctrina a partir de la exégesis de la legislación rituaria y que, posteriormente, fueron objeto de una codificación parcial. Este estudio analiza detenidamente el significa do de la opción legislativa expresada en el actual art. 74 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Más concretamente, se dirime si los principios allí enumerados desempeñan una función semejante a la que el art. 1.4 CC atribuye a los principios genera les del Derecho. Seguidamente, se examina de forma individuali zada cada uno de los principios que allí se recogen –inmediación, oralidad, concentración y celeridad– y se comprueba la presencia que han tenido en la argumentación judicial a la hora de colmar las lagunas interpretativas de la LRJS. Asimismo, se hace referencia a otros principios del procedimiento laboral no mencionados ex presamente en el art. 74 LRJS: principios implícitos que, conforme a un consenso doctrinal bastante consolidado, también informan este sistema de enjuiciamiento. Al cierre, se abordan críticamente las últimas reformas procesales que, en la búsqueda de la eficiencia jurisdiccional, trastocan la influencia de algunos de los principios clásicos del procedimiento laboral.