

EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL VS. CIVIL, FINALIDAD Y EFICACIA.

Comunicación realizada a la Ponencia “La Reforma del proceso laboral en la Ley de la Jurisdicción Social” impartida por D. José Ángel Folguera Crespo.

XXIII Jornades Catalanes de Dret Laboral.
8 y 9 de marzo de 2012

Margarita Rosa Fons Carbonell

ÍNDICE.-

1.- REGULACIÓN

2.- PROCEDIMIENTO

3.- REQUISITOS

4.- PETICIÓN INICIAL

5.- REQUERIMIENTO DE PAGO

6.- FINALIZACIÓN

7.- FINALIDAD Y EFICACIA

1.- REGULACIÓN

El artículo 101 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, publicada en el BOE nº 245 de fecha 11 de octubre (LRJS en adelante), ha supuesto una modificación al proceso laboral en múltiples sentidos.

Así, como recuerda el preámbulo de la misma, las normas de procedimiento laboral se caracterizan por su agilidad, flexibilidad y capacidad de adaptación, y continúa diciendo que la nueva Ley desarrolla los mandatos constitucionales de tutela judicial efectiva y de seguridad jurídica para reforzarlos y adaptarlos a las particularidades de esta esfera del derecho. Y que la misma persigue dotar a los órganos judiciales de instrumentos que agilicen los procesos de resolución de controversias, eviten abusos equilibrando la protección y tutela de los distintos intereses en conflicto, protejan mejor a los trabajadores frente a los accidentes laborales y proporcionen mayor seguridad jurídica al mercado laboral... en definitiva, una respuesta más eficaz y ágil a los litigios que se puedan suscitar en las relaciones de trabajo y seguridad social, y ofrece un tratamiento unitario a la diversidad de elementos incluidos en el ámbito laboral para una mejor protección de los derechos”¹.

Por lo que respecta al objeto de esta comunicación, el procedimiento monitorio laboral, concluye dicha norma que la agilización del proceso no ha de ir en detrimento de la tutela judicial efectiva y la protección de los intereses de las partes. En este sentido, se incluye en la nueva Ley de la Jurisdicción Social la formulación de peticiones iniciales monitorias, en supuestos de presumible determinación, liquidez y falta de controversia de la deuda y con aportación de un principio de prueba al respecto que, en caso de oposición, dará lugar a la conversión del procedimiento en ordinario. Todas estas medidas, en relación con la nueva estructura de la oficina judicial, pueden permitir una más ágil tramitación y tratamiento informático de un número no desdeñable de procedimientos, permitiendo así concentrar la atención del órgano jurisdiccional en otros procesos de mayor entidad cuantitativa y cualitativa.²

¹ Punto I del Preámbulo de la LRJS

² Punto V del Preámbulo de la LRJS

Dicho procedimiento supone una novedad, hasta ahora no recogida en nuestro ordenamiento jurídico laboral, aunque sí en el civil, destinada a resolver controversias entre el empresario y el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo existente entre ambos de una manera ágil, a efectos de conseguir el cobro de sus deudas, sin necesidad de pasar por la tramitación de un proceso judicial.

Estos procedimientos pueden facilitar notablemente la sobrecarga de asuntos ya que en muchas ocasiones no está justificado el tiempo de espera hasta el señalamiento al que el requerido no asistirá, y además se deja espacio en la agenda judicial para otros asuntos más perentorios.³

En un principio parece una reforma necesaria y positiva a efectos de resolver con celeridad ciertas reclamaciones en la rama social del Derecho, pero no está exenta de cuestiones dudosas en su regulación, con respecto en su aplicación práctica.

El objeto de esta comunicación irá dirigido a este nuevo procedimiento, sus similitudes con el proceso monitorio civil, y en su caso, la aplicación supletoria de aquél, atendiendo a los principios rectores del proceso laboral y la propia naturaleza del Derecho del Trabajo, todo ello, en su aplicación práctica, y su eficacia real.

2. PROCEDIMIENTO

Dicho procedimiento, como ya se ha dicho, viene regulado en el art. 101 de la LRJS, ubicado dentro del ámbito del proceso ordinario. Ello nos llevaría directamente a considerar que dicho procedimiento se regiría por las normas consignadas dentro del Capítulo II, pero lo cierto es que no es un proceso en el que se dirimen conflictos entre las partes, y difícilmente podrían aplicarse las normas relativas a la demanda, su admisión, conciliación, juicio, pruebas y sentencia, pues el citado procedimiento monitorio, tal y como se verá a lo largo de la presente, ninguna relación guarda con dichos trámites.

³ Salinas, Fernando; Folguera, José Ángel: “La nueva Ley de la Jurisdicción Social , El juez social garante de los derechos fundamentales en las relaciones laborales”, diariolaley.es

Sin embargo, sí le es de aplicación, al encontrarse dentro de la LRJS, el Libro I de la misma en cuanto a los títulos relativos a la parte general, por lo que respecta a jurisdicción, competencia, partes, acumulación, actos procesales, evitación del proceso y principios del proceso.

Igualmente, y en aplicación de la Disposición Final Cuarta de la LRJS, es de aplicación supletoria la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC), que prevé la regulación de un procedimiento monitorio como procedimiento especial, de aplicación al presente en todo lo no previsto.

La Ley de Enjuiciamiento Civil procede a la regulación del citado procedimiento en los artículos 812 a 818, siendo ambas regulaciones similares en la tramitación y diversas, a grandes rasgos, en los relativo a la forma de los documentos a aportar como principio de prueba, que la LRJS no desglosa; en la competencia territorial de los Juzgados a efectos de la presentación de la petición inicial del procedimiento monitorio; y en la resolución del mismo en caso de oposición por el deudor.

El procedimiento monitorio no es un trámite obligatorio a seguir en las reclamaciones de cantidad, sino que es voluntario a la elección de la parte que lo promueve, a efectos de evitar un proceso judicial.

3.- REQUISITOS DE LA RECLAMACIÓN:

En base a la nueva regulación el presente procedimiento se podrá formular en:

A.- Reclamaciones frente a empresarios que no se encuentren en situación de concurso, dada cuenta de la regulación de las facultades de administración o vinculación del patrimonio del demandado en tales supuestos, dependiendo si el empresario es declarado en concurso voluntario o concurso necesario⁴.

⁴ Artículo 22 y el artículo 40.1 y 2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, pues en caso de concurso voluntario, el deudor conservará las facultades de administración y disposición sobre su patrimonio, quedando sometido el ejercicio de éstas a la intervención de los administradores concursales, mediante su autorización o conformidad; y en caso de concurso necesario, se suspenderá el ejercicio por el deudor de las facultades de administración y disposición sobre su patrimonio, siendo sustituido por los administradores concursales.

Ello llevará a considerar la existencia de la citada situación al momento de la interposición de la petición inicial, esto es, al momento de la solicitud. Y en el supuesto de que durante la tramitación de aquel la empresa se declare en concurso, serán de aplicación las mismas reglas para los procesos ordinarios individuales, en función de la fase en la que se encuentren; pues si se encuentran en fase de trámite se continuará la tramitación hasta que sea dictada una resolución firme⁵, que servirá de título suficiente para poder personarse en el concurso, sin que pueda despacharse ejecución en virtud del art. 55 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, al no poderse despachar ejecuciones singulares tras la declaración de concurso.

Además, el procedimiento monitorio laboral se encuadra como un trámite previsto para los supuestos en que el empresario es el deudor, y no viceversa, ni tampoco para reclamar deudas entre varios empresarios, al contrario que el procedimiento monitorio europeo⁶, pues del citado requisito se deduce que sólo se puede dirigir la petición inicial contra un empresario.

B.- Referidas a cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada, derivadas de su relación laboral, excluyendo las reclamaciones de carácter colectivo que se pudieran formular por la representación de los trabajadores, así como las que se interpongan contra las Entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social.

Las cantidades que pueden ser reclamadas deben ser derivadas de una relación laboral habida entre las partes, lo que excluye cualquier otra reclamación de esta rama social del Derecho no derivada de la relación laboral, como las existentes entre diversos empresarios, las indemnizaciones a abonar por aseguradoras, entre TRADE y clientes, RETA....

Deban ser, además, de cuantía determinada, esto es, concreta o fácilmente concretable; vencida, pues debe haber transcurrido el plazo de su abono establecido legal o convencionalmente, o según los usos de la empresa deudora; y exigible, por no existir ningún impedimento jurídico a la percepción de tal cantidad. Este requisito es exigido igualmente el art. 812.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

⁵ Artículo 51 de la Ley Concursal.

⁶ Preciado Doménech, Carlos Hugo; "El nuevo procedimiento monitorio Laboral"
www.iuslabor.org

Dichas deudas deben ser, además, individuales, y no de carácter colectivo que se pudieren reclamar por los representantes de los trabajadores, de lo que se deduce que sí se puede utilizar dicho procedimiento para deudas de carácter plural, pues es pacífica la doctrina civil al efecto de las acumulaciones subjetivas en los procedimientos monitorios. La doctrina civil concluye que resulta discutible el hecho de que no se pueda aplicar el litisconsorcio al procedimiento monitorio, puesto que se cumplen todos los requisitos para ello y en ningún precepto la ley se opone de forma expresa a que en ese procedimiento no pueda existir pluralidad de partes⁷.

Así, la Audiencia Provincial de Madrid, sec. 10ª, A 7-6-2005, nº 201/2005, rec. 326/2005, concluye que “ha de partirse, en primer término, de la inexistencia de prohibición explícita de la acumulación en los arts. 812 y ss LEC ; en segundo lugar, del criterio flexible que ha de presidir el tratamiento y la aplicación de la acumulación subjetiva de acciones, como así ha venido considerando la doctrina jurisprudencial en interpretación y aplicación del artículo 156 LEC 1881, trasunto del cual es el artículo 72 vigente, siendo exponente de dicho criterio las SSTS 7 de febrero de 1997 , 21 de noviembre de 1998 y 24 de mayo de 1999 entre otras, conforme a las cuales deberá admitirse la acumulación siempre y cuando no se de alguna de las prohibiciones legalmente previstas (sustancial reproducción de los derogados arts. 154 y 157 LEC 1881)”.

Tales conclusiones son perfectamente aplicables al proceso laboral, por lo que puede procederse a dicha acumulación subjetiva, siempre y cuando no haya limitaciones legales. Aunque mayores problemas puede plantear la acumulación subjetiva pasiva, pues en principio se supone que el trabajador acreedor mantiene una relación laboral

⁷ Es criterio prácticamente unánime de las Audiencias Provinciales (AAPP Valencia, Secc. 6.ª, de 25 de junio de 2001 --; Valencia, Secc. 11.ª, de 17 de enero de 2002 (SP/AUTO/678); de Guadalajara, núm. 79/2002, de 6 de noviembre -R.A. 323/2002; -; de La Rioja, núm. 133/2003, de 30 de octubre -R.A. 332/2003; -; y núm. 135/2003, de 30 de octubre -R.A. 362/2003; -; de Almería, Secc. 1.ª, núm. 45/2004, de 4 mayo -R.A. núm. 127/2004; -; de Almería, Secc. 2.ª, núm. 37/2004, de 24 de mayo -R.A. 124/2004; -; de La Rioja, Secc. 1.ª, núm. 85/2004, de 7 de junio -R.A. 156/2004; -; de Almería, Secc. 2.ª, núm. 52/2004, de 20 de septiembre -R.A. 192/2004; -; entre otras) y, en particular, de la de Madrid, que ni la dicción literal de los preceptos rectores del procedimiento monitorio, ni del hecho de que el artículo 817 LEC 1/2000 ordene que efectuado el pago se archiven las actuaciones son argumentos suficientes para impedir la acumulación subjetiva de acciones, que por otra parte, se disciplina con carácter general en los arts. 71 y ss., sin que en la regulación del procedimiento monitorio se excepcione de modo singular esta regulación.(Audiencia Provincial de Madrid, sec. 10ª, A 7-6-2005, nº 201/2005, rec. 326/2005)

con un único empresario, por lo que difícilmente podrían acumularse acciones contra dos empresarios derivadas de la misma causa de pedir.

Pero efectivamente, podrían existir determinadas situaciones en las que la relación mercantil que exista entre dos empresas pueda generar responsabilidades para con los trabajadores de cada una de ellas por parte de la otra. De ser así, serían plenamente aplicables las anteriores conclusiones, pero siempre y cuando sea una situación consorcial pacífica que no precise de mayores declaraciones al haber sido ya declarada o reconocida expresamente, pues en situaciones de cesión ilegal, contratas o subcontratas, subrogación empresarial... discutidas y no pacíficas, difícilmente podrá dirigirse el presente procedimiento frente a ambos, pues tales situaciones a efectos de condena solidaria o subsidiaria requerirán de un pronunciamiento judicial firme.

Por último la LRJS, excluye las reclamaciones contra las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social, entendiéndose que éstas van referidas a las reclamaciones que contra las mismas pueden realizarse en materia de Seguridad Social y siempre que tengan la competencia de su reconocimiento o modificación, y no aquéllas que si bien afectando a materias que les son propias, impliquen una responsabilidad directa del empresario, como las mejoras de prestaciones, bien para complemento de Incapacidad Temporal, bien para indemnización por Incapacidad Permanente, siempre que no venga cubierta por una aseguradora, lo que eliminaría la calificación de deuda derivada de la relación laboral e impediría la utilización de este tipo de procedimientos.

C.- Que no excedan de seis mil euros.

Con ello se ha establecido un límite cuantitativo a la utilización de este tipo de procedimientos, y uno de los problemas que se puede plantear en estos supuestos será la división de las cantidades a reclamar en dos procedimientos diferentes que no superen tal cantidad a los efectos de evitar un proceso contencioso, aun sobrepasando dicho límite.

En principio, no podría admitirse tal situación pues supondría un uso abusivo del derecho y una mala fe procesal, pues la propia Ley no permite que se utilice este procedimiento en reclamaciones superiores a tal cantidad, por lo que dividirlo en dos

contravendría tal regulación, aunque lo cierto, es que es un requisito difícil de controlar por el Secretario Judicial.

Igualmente podría suceder que a efectos de utilizar dicha vía, se reclamara una cantidad errónea, mayor o menor a la debida, y la LEC prevé⁸ la posibilidad de plantear al solicitante que se acepte o rechace una propuesta de requerimiento efectuada por el Juez mediante Auto por una cantidad diferente a la solicitada.

D.- Cuando conste la posibilidad de su notificación por los procedimientos previstos en los artículos 56 y 57 de esta Ley, lo que en el fondo no deja de ser paradójico, dado que en principio parece que lo que se pretende con el citado procedimiento es el reconocimiento de deudas en aquellos supuestos de incomparecencia del demandado, pero sin embargo, no permite la notificación por edictos.

El hecho de que dicho procedimiento se limite a las citadas reclamaciones es fruto de la propia naturaleza del mismo, que precisa de agilidad, para lo que las reclamaciones tienen un límite cuantitativo y cualitativo, para evitar la frustración del proceso por la dificultad de los posibles conceptos reclamados; como en su posibilidad de notificación por vía de correo certificado, servicio de telégrafo, fax, correo electrónico o por cualquier otro medio idóneo de comunicación o de transmisión de textos, o con entrega personal de cédula de notificación, no así por edictos; como en el requerimiento, y en su caso, pago, sin que existan otros condicionamientos legales que impidan el reconocimiento de deuda, a efectos de vincular el patrimonio del deudor

En el procedimiento civil sí se permite la notificación por edictos en la reclamación de determinadas deudas⁹.

⁸ Artículo 815.3 de la LEC: "Si de la documentación aportada con la petición se desprende que la cantidad reclamada no es correcta, el secretario judicial dará traslado al juez, quien, en su caso, mediante auto podrá plantear al peticionario aceptar o rechazar una propuesta de requerimiento de pago por el importe inferior al inicialmente solicitado que especifique.

En la propuesta, se deberá informar al peticionario de que, si en un plazo no superior a diez días no envía la respuesta o la misma es de rechazo, se le tendrá por desistido."

⁹ Artículo 815.1 y 2 de la LEC.

4. PETICIÓN INICIAL

A. Competencia

Al inicio de la presente comunicación se ha establecido la aplicación a este procedimiento de las previsiones contenidas en la parte general del proceso laboral, alcanzando a las reglas de competencia a los efectos de determinar el Juzgado ante el que deben interponerse las peticiones de procedimiento monitorio laboral, siendo el Juzgado competente territorialmente el que derive de la aplicación de lo contenido en el art. 10 de la LRJS.

Dicha regla dista de la contenida en el art. 813 de la LEC que prevé que el Juzgado competente es el del domicilio o residencia del deudor o, si no fueren conocidos, el del lugar en que el deudor pudiera ser hallado a efectos del requerimiento de pago por el Tribunal. Y añade en el tercero de sus párrafos, que si, tras la realización de las correspondientes averiguaciones son infructuosas o el deudor es localizado en otro partido judicial, el juez dictará auto dando por terminado el proceso, haciendo constar tal circunstancia y reservando al acreedor el derecho a instar de nuevo el proceso ante el Juzgado competente. Lo cual no es de aplicación al procedimiento laboral por lo regulado en el cuerpo de la LRJS, y las reglas generales de determinación de competencia que no varían en función de la localización posterior del demandado.

B. Contenido

- En dicha petición han de hacerse constar los datos identificativos, completos y precisos, del empresario deudor: datos de identificación fiscal, domicilio completo y demás datos de localización, y en su caso de comunicación, por medios informáticos y telefónicos, tanto del demandante como del demandado.
- detalle y desglose de los concretos conceptos, cuantías y períodos reclamados.

Todo ello en consonancia con la limitación de las reclamaciones a efectuar, y en consonancia con lo regulado en el procedimiento civil.

C. Documentación a aportar:

- copia del contrato, recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de deuda, certificado o documento de cotización o informe de vida laboral, u otros documentos análogos de los que resulte un principio de prueba de la relación laboral y de la cuantía de la deuda,
- documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación cuando éstas sean exigibles.

En este sentido, si bien es cierto que el art. 812.1 LEC se refiere a la cantidad adeudada se "acredite", también lo es que el art. 815.1 LEC considera suficiente para la admisión de la petición y la expedición judicial del requerimiento de pago que los documentos aportados constituyan "un principio de prueba", y en este mismo sentido y en la medida en que pueda tener valor interpretativo, no está de más recordar que la Exposición de Motivos de la LEC habla de la necesidad de que con la inicial solicitud "se aporten documentos de los que resulte una base de buena apariencia jurídica de la deuda", lo que excluye que deba exigirse una plena acreditación de la misma con aportación de toda la documentación que fundamenta tal reclamación.¹⁰

El presente requisito tal vez, sea en el que se puedan plantear mayores debates al efecto de lo que puede interpretarse como un principio de prueba en una reclamación salarial laboral.

En cuanto a la exigencia del principio de prueba, se refiere la Ley a un indicio y no así a una prueba plena, atendiendo a que el control de la misma se realizará sin intervención judicial, y ello no viene sino a constituir una extensión más de la carga de la prueba que afecta a las partes en el procedimiento ordinario, que en dichas reclamaciones corresponde al trabajador. Además, por la propia celeridad y agilidad del procedimiento monitorio, en el que no hay inmediatez judicial, claramente se concluye que la tipología probatoria a utilizar sólo puede referirse a la prueba documental.

¹⁰ AAPP Barcelona, Sec. 14^a, A 8-7-2011, nº 155/2011, rec. 317/2011.

Al efecto, sin embargo, el art. 812.1.1 de la LEC define como documentos: “cualquiera que sea su forma y clase y el soporte físico en que se encuentren, que aparezcan firmados por el deudor, o con su sello, impronta o marca o con cualquier otra señal, física o electrónica, proveniente del deudor”. Atendiendo a la aplicación supletoria de la LEC al procedimiento laboral, dicho artículo podría entenderse de aplicación al presente, extendiendo el concepto de documento más allá del soporte papel.

La LRJS hace una diferenciación en cuanto al principio de prueba, por un lado, relativo a la existencia de una relación laboral, realizando un desglose de lo que se puede entender por documentos a aportar, sin que tenga un carácter de “*numerus clausus*”, que en la práctica puede ser fácilmente demostrable con la aportación de una vida laboral del trabajador extraída de la Tesorería General de la Seguridad Social, si se ha cumplido con dicha obligación por el empresario deudor, o en su caso, con aportación del contrato de trabajo, extracto de cuenta corriente del trabajador u otros documentos habituales de la relación laboral: cartas, notificaciones, sanciones, comunicación de disfrute de vacaciones... pues los recibos de salarios no son habitualmente entregados al trabajador en los plazos y con la habitualidad deseada, y mucho menos de aquellos no percibidos. Por lo que en relaciones laborales no documentadas, deberá acudir a una reclamación de cantidad a través de un proceso ordinario, lo cual acota el acceso a este tipo de procedimientos.

Y por otro lado, la aportación de un principio de prueba en relación a la cantidad reclamada, lo que en definitiva resulta de mayor complejidad. Y todo ello por que si lo que reclama el trabajador son cantidades de devengo mensual y en idéntica cuantía, o se deriven de lo pactado en el contrato de trabajo o en el Convenio Colectivo, no producirá mayores problemas de determinación y fijación, pero si son cantidades a determinar en función de los días realmente trabajados, o relativos a cantidades de devengo superior al mensual, o en función del cumplimiento de algún otro requisito vinculado al puesto de trabajo, o de abono excepcional, se hará insostenible dicho principio de prueba. Lo cual limita nuevamente el acceso a dicho proceso, dada la dificultad de acreditar un principio de prueba de una deuda concreta derivada de un contrato que genera multiplicidad de contraprestaciones para las partes de manera continuada.

En cuanto a la aportación de la acreditación de haber agotado la vía previa, no deja de ser nuevamente sorprendente, pues el hecho de tener que agotar la vía previa, retrasa nuevamente los plazos, y es contradictorio con la propia naturaleza del procedimiento monitorio, pues si la empresa deudora comparece ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación competente, concluyendo el acto sin avenencia, obviamente lo mismo hará en el monitorio oponiéndose; y si concluye con avenencia, tal acuerdo tiene fuerza ejecutiva e impedirá el acceso al monitorio. Y nuevamente, parece un trámite reiterativo e innecesario para un requerimiento de pago, frente al cual es suficiente la oposición del deudor para que no prospere y tenga que formalizarse una demanda, máxime cuando está pensado para reclamaciones en las que la empresa no comparezca, por lo que no se comprende dicha funcionalidad de agotar la vía previa.

En caso de que el empresario deudor sea una Administración Pública, en su calidad de empleadora, parece razonable que deba presentarse reclamación administrativa previa aunque la LRJS guarde silencio al efecto.

2. Control de oficio por el Tribunal

El legislador ha querido establecer un control de oficio de tal petición recayendo en el Secretario Judicial la responsabilidad de comprobar el cumplimiento por el solicitante de los requisitos citados, estableciendo la Ley incluso la posibilidad de la que dispone éste de completar los datos aportados sobre el empresario a requerir con los medios de los que dispone en el Juzgado. Y ello puede significar, al igual que en los procesos ordinarios, que ante una imposibilidad de notificación en el domicilio aportado sean comprobados dichos datos a efectos de obtener otros nuevos, o que, por el contrario, pueda realizarse como una investigación, previa al requerimiento, de comprobación de coincidencia de datos con los registros públicos, a efectos de que el requerimiento sea certero.

Atendiendo a la propia naturaleza del proceso, basada en la agilidad procesal sin mediación judicial, y dadas las reclamaciones a las que se circunscribe, con las limitaciones de uso que supone, parece claro que se refiere más a la posibilidad previa de complementación por el Secretario del Juzgado de los datos facilitados en la petición inicial, a los efectos de que el requerimiento efectuado al empresario concluya con una notificación positiva, para evitar que el proceso se dilate en fase de

notificación del requerimiento de pago, cuando ésta no pueda practicarse con los datos facilitados por el trabajador.

Igualmente, el art. 814 LEC establece que en la petición inicial debe expresarse el domicilio del deudor o el lugar en que residiere o pudiera ser hallado a efectos del requerimiento de pago, a los primeros efectos de determinar la competencia territorial de los Juzgados, con lo que el Juzgado puede realizar la averiguación de domicilio ex art. 156 LEC dada la imposibilidad de realizar el requerimiento por edictos -art. 815.1 LEC (salvo el supuesto del art. 812.2.2º en relación con el 815.2 LEC)- , requerimiento que debe ser personal.

Y así también se ha interpretado, pues no cabe exigir del órgano judicial una actividad investigadora más allá de lo razonable (SSTC 268/2000 de 13 noviembre , 232/2005), pero ello sin perjuicio de que el instante la promueva, en los términos establecidos en el art. 156 LEC (AAPP Barcelona Sec. 19ª de la A.P. de Barcelona 47/2010, Secc. 17ª de 10-5-2010, Secc. 14ª de 10-3-2004, Sección 16ª de 26.9.2005, Sección 17 29.9.2005, Sección 11ª de 9.12.2010, Sección 14ª de 22.12.2010,...)".

La doctrina civil ha valorado cuales deben ser dichos medios de averiguación, concluyendo que "habrá que "dimensionar" lo que es razonable para excluir lo que es excesivo, a fin de adoptar un criterio, pues, si bien, conforme a los arts. 399.1, 437 y concordantes LEC , es una carga del demandante la designación del domicilio o residencia del demandado en que puede ser emplazado, la "medida" (cantidad) de la función de auxilio en su averiguación asignada al Juzgado por el artículo 156 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , "razonablemente" se agota en la remisión de las comunicaciones a los organismos que se mencionan, a instancia del acreedor (lo que supone, ofrecer al acreedor la posibilidad de solicitar información de otros archivos o registros públicos, al menos una vez), para tomar conocimiento del domicilio que conste en los mismos, o en los archivos o registros públicos (partiendo de que, las diligencias de averiguación de domicilio no deben convertir al juzgado en una oficina de investigación detectivesca al servicio de los litigantes, de igual modo que los servicios de investigación policiales no están al servicio de una reclamación puramente privada, cuya viabilidad la parte actora también debe garantizar con su propia actividad de averiguación, pero sí, al menos respecto de aquellos registros que dan cuenta de situaciones de pérdida de trabajo - seguro de desempleo y asistencia sanitaria

universal -, porque dan noticia sobre situaciones nuevas de crisis y de prestaciones pasivas del Estado), no estando legalmente previsto el empleo de otros medios oportunos distintos para averiguar esas circunstancias"¹¹

Volviendo a la comprobación de los requisitos por el Secretario Judicial, el legislador deja a su criterio la determinación de los requisitos que entiende subsanables o insubsanables, para que requiriera a su subsanación en el plazo de cuatro días. Lo determinante, dado que la ley no lo distingue, es establecer cuál de los requisitos consignados en el apartado a) del citado artículo es subsanable y cuál no.

Si atendemos a lo referido a los datos del empresario a requerir, en los párrafos anteriores hablábamos de la posibilidad que otorga la Ley al Secretario de investigar, comprobar o corroborar los datos que precise a través de los medios de los que dispone el Juzgado; en tal caso, es claro que es un requisito subsanable, por lo ya expuesto.

En cuanto a la falta de aportación de los documentos, o principios de prueba necesarios acreditativos de la existencia de la relación laboral y de la deuda concreta, el legislador ha establecido que en la petición inicial “deberá” acompañarse dicha documentación, de lo que se deduce que es una obligación, por lo que de no aportarse no podría subsanarse. Pero lo cierto es que el citado artículo, establece que también “deberá” acompañarse la acreditación de haber agotado la vía previa, en caso de ser necesario, lo que nos podría llevar a la misma conclusión; pero haciendo una aplicación de los principios del proceso laboral y la regulación de la evitación del proceso, por analogía, la falta de aportación del agotamiento de la vía previa, tiene una previsión legal de subsanabilidad, al igual que cualquier otro defecto del que carezca la demanda laboral.

De entenderlo así, y que tal falta de aportación de la documentación necesaria, es subsanable, se retrasa nuevamente la tramitación del citado procedimiento, con el consecuente riesgo de que pierda la finalidad para la que nació, pero lo cierto es que el propio artículo prevé la existencia de requisitos subsanables, lo cual no deja de ser

¹¹ AP Barcelona, sec. 13ª, A 23-6-2011, nº 104/2011, rec. 712/2010.

contradictorio con el resto del sentir del procedimiento y el acortamiento de plazos que pretende.

Igualmente, y para el supuesto hipotético de que los documentos aportados con la petición inicial fueren insuficientes, o no se aportaran sobre ambas circunstancias, esto es, sólo se aportara sobre la existencia de la relación laboral, lo que es más fácil, y no así sobre la cantidad reclamada, deberían entenderse insuficientes, y como tal, ¿requerirían de subsanación o por el contrario el Secretario Judicial debería dar cuenta al Juez para que procediere a su inadmisión?

Entendemos que es un requisito subsanable, dado que parece que el sentir de la LRJS es pretender que la insubsanabilidad vaya dirigida a los supuestos en los que no se respeten los requisitos objetivos y subjetivos de la reclamación, esto es, en aquellos supuestos que exceden de lo previsto en el citado artículo: empresas concursadas, en reclamaciones en materia de prestaciones, en reclamaciones superiores a 6.000 euros, en reclamaciones a empresas desaparecidas o cerradas, en reclamaciones colectivas... en las restantes, en ausencia de la documentación necesaria o insuficiente, se debe recordar el carácter tuitivo del derecho del trabajo, garantista y proteccionista.

Por último, el legislador deja en manos del Juez el hecho de concluir con la admisión o inadmisión de la petición inicial de procedimiento monitorio, pues en caso de apreciar el Secretario la existencia de defectos insubsanables, o de no subsanarse en plazo los apreciados, dará cuenta al juez para que resuelva mediante auto, contra el cual podrá interponerse recurso de reposición.

5. REQUERIMIENTO DE PAGO

El Secretario/a Judicial requerirá al empresario de pago, nunca mediante edictos, y éste dispone de en el plazo de diez días – que en el proceso civil es de veinte¹²- para:

¹² Artículo 815.1 de la LEC

A) pagar, acreditándolo ante el juzgado, por cualquier medio que quede constancia de su abono o a través de consignación judicial.

B) oponerse, compareciendo ante el juzgado y alegando sucintamente, en escrito de oposición, las razones por las que a su entender, no debe, en todo o en parte, la cantidad reclamada.

Ello viene a significar que debe manifestar sucintamente sus motivos de oposición, lo que nos lleva a valorar cual debe ser el contenido de dicho escrito de oposición, si debe revestir unos contenidos mínimos de oposición a efectos de entender que la misma es suficiente, y si debe darse curso a cualquier escrito que al efecto se interponga.

La doctrina civil ha resuelto en multitud de ocasiones la necesidad de que el escrito de oposición a la petición monitoria exige que el deudor alegue sucintamente en su escrito de oposición a la demanda de juicio monitorio las razones por las que, a su entender, no debe, en todo o en parte, la cantidad reclamada, aunque ello no implique que tales razones hayan de ir en dicho momento debidamente estructuradas en forma legal o suficientemente motivadas, pudiendo, esto sí, desarrollarse en otro momento procesal posterior cual el acto de la vista; y de que el juicio verbal subsiguiente deriva de una controversia ya suscitada en el antecedente procesal de que venimos hablando, no siendo autónomo e independiente del proceso monitorio precedente¹³. Y todo ello a efectos de una tutela judicial efectiva, para que el acreedor solicitante pueda conocer el contenido de la oposición formulada para determinar si continúa o no con el proceso posterior.

Pero también es cierto, que han sido dictadas resoluciones por Audiencias Provinciales, en las que se entiende que tener por no realizada la oposición al ser el escrito insuficiente abriendo la vía ejecutiva, es una consecuencia excesiva, entendiéndose que parece procedente "aplicar al presente supuesto la posibilidad prevista en el artículo 231 en la LEC, que permite la subsanación de los defectos en

¹³ Sentencia de la Audiencia Provincial de La Rioja, sección 1, del 08 de abril del 2009

que incurran los actos procesales de las partes, siempre que en dichos actos se hubiese manifestado la voluntad de cumplir los requisitos exigidos por la ley¹⁴.

Siendo así, es claro que en el procedimiento laboral deben aplicarse las mismas premisas en caso de que el escrito de oposición adolezca del contenido mínimo necesario, a efectos de que determine el archivo del procedimiento por silencio o por oposición con las diferentes consecuencias que acarrearía.

La oposición puede ser también sólo parcial, pues se permite el pago parcial de la cantidad reconocida, oponiéndose en el escrito sólo en parte. En caso de que ello suceda en tales términos, y el deudor no proceda a su pago parcial, puede ser solicitado por el acreedor el dictado de una resolución judicial que servirá como título ejecutivo.

C) no contestar, en cuyo caso se le advierte que se despachará ejecución contra él.

D) Si no hubiera sido posible notificar en la forma exigida el requerimiento de pago se procederá a dar traslado al actor para que presente demanda en el mismo plazo, si a su derecho interesare, siguiéndose el mismo trámite anterior¹⁵.

Del requerimiento se dará traslado por igual plazo al Fondo de Garantía Salarial, plazo que se ampliará respecto del mismo por otros diez días más, si manifestase que necesita efectuar averiguaciones sobre los hechos de la solicitud, en especial sobre la solvencia empresarial.

6. FINALIZACIÓN

- PAGO: Transcurrido el plazo conferido en el requerimiento, de haberse abonado o consignado el total importe se archivará el proceso, previa entrega de la cantidad al solicitante. Igual previsión contiene la LEC.¹⁶

¹⁴ AAPP Salamanca en su auto de fecha 18 de diciembre de 2009 (ROJ: AAP SA 481/2009), Recurso: 427/2009,

¹⁵ Artículo 101 f) LRJS

¹⁶ Artículo 817 de la LEC

- SILENCIO: De no haber mediado en plazo oposición, por escrito y en forma motivada, del empresario o del Fondo de Garantía Salarial, el Secretario judicial dictará decreto dando por terminado el proceso monitorio y dará traslado al demandante para que inste el despacho de ejecución, bastando para ello con la mera solicitud. Lo mismo sucede en el procedimiento civil¹⁷.

Prevé la Ley que desde el dictado del citado Decreto por el Secretario Judicial, se devengará el interés de demora previsto en la propia LRJS en su artículo 251.2 (artículo 576 de la LEC).

Una vez solicitada la ejecución por el acreedor, se dictará Auto por el Juez despachando orden general de ejecución, contra el que podrá interponerse recurso de reposición, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución, y pudiendo alegarse a tal efecto la falta de notificación del requerimiento¹⁸.

Contra el auto resolutorio de la oposición no procederá recuso de suplicación.

En caso de insolvencia o concurso posteriores del deudor, el auto de despacho de la ejecución servirá de título bastante, a los fines de la garantía salarial que proceda según la naturaleza originaria de la deuda; si bien no tendrá eficacia de cosa juzgada, aunque excluirá litigio ulterior entre empresario y trabajador con idéntico objeto y sin perjuicio de la determinación de la naturaleza salarial o indemnizatoria de la deuda y demás requisitos en el expediente administrativo oportuno frente a la institución de garantía, en su caso.¹⁹

¹⁷ Artículo 816.1 de la LEC

¹⁸ Artículo 101.c) y artículo 239.4 de la LRJS

¹⁹ Artículo 101.d) de la LRJS

- OPOSICIÓN

Regula la Ley que si se formula oposición en tiempo y forma se dará traslado a la parte solicitante, que podrá, en los cuatro días siguientes, presentar, ante el Juzgado de lo Social, demanda en la forma prevenida en este mismo artículo, en cuyo caso se procederá seguidamente al señalamiento ulterior de los actos de conciliación y juicio en la forma ordinariamente prevista, sobreseyendo en caso contrario las actuaciones.

Por el contrario, en el procedimiento civil el artículo 818. 2 de la LEC prevé que cuando la cuantía de la pretensión no excediera de la propia del juicio verbal, el Secretario judicial dictará decreto dando por terminado el proceso monitorio y acordando seguir la tramitación conforme a lo previsto para este tipo de juicio, convocando a las partes a la vista ante el Tribunal. Y cuando el importe de la reclamación exceda de dicha cantidad, si el peticionario no interpusiera la demanda correspondiente dentro del plazo de un mes desde el traslado del escrito de oposición, el Secretario judicial dictará decreto sobreseyendo las actuaciones y condenando en costas al acreedor. Si presentare la demanda, en el decreto poniendo fin al proceso monitorio acordará dar traslado de ella al demandado conforme a lo previsto en los artículos 404 y siguientes de la presente Ley, salvo que no proceda su admisión, en cuyo caso acordará dar cuenta al Juez para que resuelva lo que corresponda.

La diferencia entre ambos es que en el procedimiento laboral se da traslado a la parte del resultado del procedimiento para que presente una demanda al efecto, mientras que en el civil, si la cantidad reclamada no excede de seis mil euros, el procedimiento será transformado a un juicio verbal de oficio por el Secretario Judicial procediendo al señalamiento de la vista.

En cuanto a la oposición parcial del deudor a la cantidad reclamada, el demandante podrá solicitar del juzgado que se dicte auto acogiendo la reclamación en cuanto a las cantidades reconocidas o no impugnadas. Este auto servirá de título de ejecución, que el demandante podrá solicitar mediante simple escrito sin necesidad de esperar a la resolución que recaiga respecto de las cantidades controvertidas.

7.- FINALIDAD Y EFICACIA.

Tal y como ha definido la doctrina, el monitorio es un procedimiento dirigido a evitar el proceso declarativo en las deudas laborales vencidas, líquidas y exigibles inferiores a 6.000 euros no discutidas por el empresario deudor no concursado²⁰.

Su implantación en el ordenamiento jurídico laboral ha pretendido una reducción del número de procesos ordinarios de reclamación de cantidad en aquellas reclamaciones inferiores a 6.000 euros en las que el empresario no se opone a su adeudo, o simplemente no comparece al proceso a oponer su devengo. Todo ello, a través de la implantación de un sistema de agilización y modernización procesal y judicial, a efectos de descargar a los Juzgados de lo Social del volumen de asuntos que se manejan, a través de un requerimiento de pago evitando así el proceso posterior. Procedimiento timoneado por el Secretario Judicial del Juzgado y sin mediación judicial, a efectos de descarga de resoluciones a dictar y juicios que celebrar.

Pero lo cierto, es que si bien su nacimiento fue inspirador, los problemas suscitados en la práctica no son pocos, pues si las peticiones iniciales de procedimiento monitorio precisan habitualmente de subsanación, por falta de aportación de la documentación requerida o de agotamiento de la vía previa, o investigación de los datos de la empresa deudora... se retrasa el requerimiento de pago en el tiempo, lo que hará que en caso de imposibilidad de notificación o de oposición por el deudor a la deuda, en todo o en parte, la interposición de la posterior demanda, su admisión y su señalamiento se haya retrasado más en el tiempo que de haberse interpuesto directamente la demanda ordinaria.

Así parece más factible la interposición de una papeleta de conciliación en reclamación de cantidad previa a una demanda de proceso ordinario, en la que el deudor es también conocedor de la pretensiones de la parte actora y puede aquietarse a las mismas llegando a un acuerdo, que también goza de fuerza ejecutiva y podrá instarse su ejecución en el Juzgado; u oponerse al mismo, lo que también generará el derecho de la parte actora a la interposición de una demanda contenciosa.

²⁰ Preciado Doménech, Carlos Hugo; artículo "El nuevo procedimiento monitorio Laboral", pág. 5.

La similitud entre ambos, que pueden concluir en los mismos trámites y consecuencias, hace que el uso del procedimiento monitorio se reserve exclusivamente a aquellas reclamaciones en las que se tenga certeza de la incomparecencia o del aquietamiento del deudor a la deuda generada, por que si no, a la larga, lo que pretende ser un mecanismo de agilización del proceso conllevará directamente a un mayor retraso en la celebración del juicio y dictado de la sentencia en un proceso ordinario de reclamación de cantidad, en el que se haya utilizado previamente el proceso monitorio, habida cuenta de la carga de trabajo de los Juzgados de lo Social.

En la práctica, si bien aun no se dispone de la información de los boletines estadísticos de los Juzgados de lo Social del primer trimestre de año dos mil doce, se puede concluir que su utilización aun es precaria, por la necesidad del principio de prueba que precisa, difícil en esta rama social del derecho, y el retraso que pueda suponer en la tramitación del proceso ordinario posterior.

BIBLIOGRAFÍA

- Folguera Crespo, J.A.; Salinas Molina, F.; Segoviano Astaburuaga, M.L.: “Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social” 2ª edición, Valladolid, 2011.
- Mora Alarcón, J.A.: “El Proceso Civil”, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- Gómez Colomer: “La aplicación práctica de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 2000”, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2002
- Quílez Moreno, J.M.: “El Proceso Monitorio: Estudio Doctrinal, jurisprudencial y Futura Realidad de la E-justicia”, Ed. La Ley, 2011
- Toscani Jiménez, D.; Alegre Bueno, M. y Valenciano Sal, A.: “El nuevo proceso laboral comentarios a la ley reguladora de la jurisdicción social”. El Derecho Grupo Editorial, 2012.

ARTÍCULOS DOCTRINALES

- Falguera Baró, M.A.: “Apuntes de urgencia y a vuelo pluma sobre la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, Revista on-line de la comisión de lo social de Jueces para la Democracia, Número Especial octubre 2011.
- Folguera Crespo, J.A.: “El Proceso Monitorio y la nueva Ley de Jurisdicción Social” <http://portaljuridico.lexnova.es/articulo/JURIDICO/108527/el-proceso-monitorio-y-la-nueva-ley-de-jurisdiccion-social>
- Salinas Molina, F. y Folguera Crespo, J.A.: “La nueva Ley de la Jurisdicción Social , El juez social garante de los derechos fundamentales en las relaciones laborales”, [diariolaley.es, pdfs.wke.es/0/3/6/0/pd0000070360.pdf](http://diariolaley.es/pdfs.wke.es/0/3/6/0/pd0000070360.pdf)
- Preciado Doménech, C.H.; artículo “El nuevo procedimiento monitorio Laboral” <http://www.iuslabor.org/articles-de-dret-laboral-i-seguretat-social/dret-laboral-i-seguretat-social/procediment-laboral/>