

Ensayos

EL PROCESO LABORAL. CONCEPTOS GENERALES

SUMARIO

CAPÍTULO I: 1. El concepto de jurisdicción.—2. La función de la jurisdicción: satisfacción de pretensiones y resistencias.—3. La unidad de la jurisdicción.—4. Los tribunales: principios y clases.—5. El origen de los tribunales de trabajo: Tribunales industriales, Comités paritarios, Jurados mixtos.—6. Descripción de los actuales tribunales de trabajo: A) Magistraturas de Trabajo; B) Tribunal Central de Trabajo; C) Sala de lo Social del Tribunal Supremo.—7. La naturaleza de los órganos jurisdiccionales de trabajo y su subsistencia.

CAPÍTULO II: 8. Personal al servicio de la jurisdicción.—9. Personal jurisdiccional: los magistrados de trabajo: A) Sistemas de selección y promoción; B) La independencia judicial y sus garantías: a) Frente a la sociedad, b) Frente al Estado, c) Frente a los superiores jerárquicos; C) La imparcialidad: abstención y recusación; D) Derechos y deberes de los magistrados; E) Responsabilidad.—10. Personal no jurisdiccional: A) Personal auxiliar; B) Personal colaborador

CAPÍTULO III: 11. La competencia: concepto.—12. La competencia de los tribunales de trabajo: A) Conflictos individuales: a) La calidad de las personas, b) La calidad del asunto; B) Conflictos colectivos.—13. Tratamiento procesal.—14. La competencia funcional.—15. La competencia territorial.—16. Cuestiones de competencia.

CAPÍTULO IV: 17. El proceso como instrumento de la jurisdicción.—18. Unidad fundamental del proceso y sus especies: A) Civil y penal; B) Declarativo, ejecutivo y cautelar.—19. El proceso laboral como proceso civil especial.—20. Los principios del procedimiento.

CAPÍTULO V: 21. El Derecho procesal como Derecho jurisdiccional.—22. Las normas jurisdiccionales: su carácter y clases.—23. Las fuentes del Derecho jurisdiccional: A) La ley; B) La costumbre; C) Los principios generales del Derecho; D) La jurisprudencia.—24. En especial, la Ley de Procedimiento Laboral

CAPITULO I

1. EL CONCEPTO DE JURISDICCION

El de jurisdicción es hoy el concepto clave en torno al que gira todo el hasta ahora llamado Derecho procesal. Podemos partir de esta definición: potestad dimanante de la soberanía del Estado, ejercida exclusivamente por tribunales independientes y predeterminados por la ley, de realizar el derecho en el caso concreto, juzgando de modo irrevocable y ejecutando lo juzgado, para satisfacer pretensiones y resistencias.

Todos los elementos de que consta la definición deben calificarse de esenciales, por lo que la falta de uno de ellos significa la quiebra del conjunto. Los elementos individualizadores son los siguientes:

a) La jurisdicción corresponde al Estado. En otros momentos históricos, e incluso en la actualidad en otros lugares, pudo no ser así, pero aquí y ahora la jurisdicción sólo puede entenderse integrada en la soberanía del Estado. Un concepto de jurisdicción que pretendiera ser absoluto en el tiempo y en el espacio habría de ser forzosamente demasiado amplio y general; el desvincularlo del Estado equivale a convertirlo en jurídicamente poco preciso y en políticamente peligroso.

b) Se trata de una potestad. La soberanía corresponde a la nación; la potestad de hacer las leyes, a las Cortes; la potestad de hacerlas cumplir, al ejecutivo, y al poder judicial está atribuida la potestad de aplicar las leyes juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. Los titulares de la jurisdicción aparecen, en sus relaciones con otros sujetos, con las personas que a ellos acuden, en una posición de superioridad, revestidos de *imperium*.

c) Esta potestad se ejerce exclusivamente por unos órganos específicos: los tribunales. La exclusividad de la jurisdicción debe contemplarse desde un doble punto de vista. En primer lugar, implica que el Estado tiene el monopolio de la jurisdicción, lo que es consecuencia de atribuir a ésta la natura-

leza jurídica de potestad. En segundo lugar, viene a determinar a qué órganos de los del Estado se atribuye la jurisdicción: a los juzgados y tribunales, únicos que quedan investidos de la potestad jurisdiccional. En sentido técnico estricto, hablar de «tribunales jurisdiccionales» es un simple pleonismo, y refiriéndose a «tribunales no jurisdiccionales» se está incurriendo en una *contradictio in terminis*.

d) La independencia de los órganos jurisdiccionales es también característica fundamental. Sólo puede hablarse de tribunales ante órganos independientes. No se trata aquí de elemento de la jurisdicción, sino de principio que ha de informar los órganos. Un órgano no independiente no ejerce jurisdicción. Frente a las partes sobre las que se ejerce la jurisdicción, la independencia se reviste de imparcialidad. La independencia con relación al poder ejecutivo es política y prácticamente más importante, pero no puede desconocerse que aquélla tiene un doble aspecto: el primero es la inamovilidad, que refleja la posición de la magistratura frente a los poderes políticos o fuerzas sociales; el segundo es la imparcialidad, que atiende a la posición del juez frente a las partes.

e) En esta línea se coloca también el que los tribunales estén predeterminados por la ley. Actualmente el principio del juez legal o natural debe contemplarse en un doble aspecto: 1.º Negativo: implica que ni el poder ejecutivo ni ninguna otra autoridad puede determinar la composición de un tribunal en un caso concreto y, naturalmente, la prohibición de los tribunales de excepción; 2.º Positivo: el juez que debe conocer de un asunto concreto ha de estar determinado previamente por normas generales.

f) Diferencia fundamental con la administración constituye el que la jurisdicción realiza el derecho en el caso concreto de modo irrevocable. Tiene razón aquel sector de la doctrina procesal que afirma como criterio distintivo el de la cosa juzgada, pero no creemos que deba admitirse como único, pues el hacerlo puede conducir a consecuencias muy peligrosas para los derechos de los justiciables. Para nosotros, el concepto de jurisdicción no puede asentarse en un único elemento, sobre todo en el momento presente de la civilización, desconociendo los avances, en buena parte políticos, efectuados en los últimos siglos.

g) La ejecución es parte integrante de la jurisdicción. La realización del derecho en el caso concreto, no puede limitarse a su declaración. Las pretensiones se satisfacen con el cumplimiento o con la ejecución forzosa de lo declarado en la sentencia. En nuestro Derecho positivo el problema está resuelto inequívocamente (arts. 31 LOE, 55 y 919 LEC y 1 LPL).

Legalmente el concepto de jurisdicción se desprende de las siguientes normas:

1.^a Artículo 2.º de la LOPJ, de 15 de septiembre de 1870: «La potestad de aplicar las leyes en los juicios civiles y criminales, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Jueces y Tribunales.»

2.^a Artículo 31 de la LOE, de 10 de enero de 1967: «La función jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, en los juicios civiles, penales, contencioso-administrativos, laborales y demás que establezcan las leyes, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados en la Ley Orgánica de la Justicia, según su diversa competencia.»

3.^a Base I, 8, de la LOJ, de 28 de noviembre de 1974: «La potestad de aplicar las leyes en el ejercicio de la función jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, en los juicios civiles, penales, contencioso-administrativos, laborales, contencioso-sindicales y demás que puedan legalmente establecerse, corresponde exclusivamente, conforme al principio de unidad de jurisdicción, a los Juzgados y Tribunales de Justicia determinados en esta Ley, según su diversa competencia, salvo lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley Orgánica del Estado.»

Modelo de definición legal es la propuesta en la VIII Reunión de Profesores de Derecho procesal: «Corresponde exclusivamente a los Tribunales la potestad de aplicar las normas jurídicas en los juicios civiles, penales, contencioso-administrativos y laborales, juzgando de modo irrevocable y ejecutando lo juzgado por sí mismos o por medio de órganos directamente subordinados.»

2. LA FUNCION DE LA JURISDICCION: SATISFACCION DE PRETENSIONES Y RESISTENCIAS

La función de la jurisdicción consiste, para nosotros, formalmente en satisfacer de modo jurídico pretensiones y resistencias, y materialmente en satisfacer intereses jurídicos.

Aun reconociendo que las teorías sociológicas —las que encuentran la función de la jurisdicción (o del proceso) en la solución de litigios, controversias, conflictos— no pueden explicar totalmente ni la jurisdicción ni el proceso, es también cierto que no puede desconocerse la base sociológica sobre la que ambos descansan, es decir, el interés. Este, concebido como la relación ideal existente entre una persona (o grupo), acuciada por una necesidad, y el bien apto para satisfacer esa necesidad, aparece de un modo u otro en todas las actuaciones de la jurisdicción. Una actuación jurisdiccional que no afecte a un interés, por lo menos, carece de razón de ser; un bien de la vida, material o inmaterial, debe estar siempre en juego. Exis-

ten, desde luego, supuestos de procesos en los que difícilmente puede encontrarse un conflicto de intereses, y ello tanto en el proceso civil como en el penal, pero en todos ellos la presencia de un bien de la vida, sobre el que recae una necesidad de un hombre, es constante.

En el campo civil puede existir un único interés, por ejemplo, en los procesos sobre el estado y la condición civil de las personas. Pensemos en un proceso sobre nulidad de matrimonio (civil); en él puede existir conflicto de intereses tanto entre ambos cónyuges como entre éstos y la sociedad representada por el Ministerio fiscal, pero si los cónyuges están de acuerdo en solicitar la nulidad y concurre realmente alguna de las causas del artículo 101 del Código civil, la sociedad y las partes tienen el mismo interés, los intereses individuales y el colectivo coinciden. No hay conflicto, pero un bien de la vida está en juego.

Idéntica situación puede presentarse en el proceso penal tratándose de delitos públicos. Si el acusado es inocente no hay en realidad conflicto, dado que el interés del acusado y el de la sociedad coinciden en lograr la absolución; puede existir contraste de opiniones, pero no oposición de voluntades.

Si el conflicto de intereses no es, pues, lo determinante para la actuación de la jurisdicción, debemos buscar por otro lado. La solución se halla, creemos, en la pretensión y la resistencia, conceptos que, junto con el de satisfacción, constituyen la clave de la función jurisdiccional.

Pretensión es una petición fundada que se dirige a un órgano jurisdiccional, frente a otra persona, sobre un bien de la vida.

a) Se trata de una declaración de voluntad, no de un acto procesal. Una declaración de voluntad que se distingue de las demás peticiones que se formulan en el proceso porque aquélla tiene como objeto directo un bien. No es un acto procesal y mucho menos un trámite.

Para nosotros, la pretensión no es una actividad que se realiza en un momento determinado en el tiempo. La pretensión puede ser el contenido de un acto o de más de uno. En el proceso laboral, por ejemplo, la pretensión no es el contenido de un acto, sino de tres: demanda (art. 71 LPL), ratificación o ampliación (art. 76, I) y conclusiones (art. 78, II). No se trata de que se ejerciten tres pretensiones, sino de que una única pretensión se encuentra formulada en tres actos complementarios, por lo que la congruencia ha de referirse a los tres.

b) La pretensión no es un derecho. No es algo que se tiene, sino algo que se hace.

c) Se dirige al órgano jurisdiccional y en ella se reclama una actuación de éste, actuación que determina la clase de pretensión ejercitada: cognición, ejecución y cautela.

d) Se formula frente a persona determinada y distinta del sujeto activo.

e) Por petición fundada se entiende petición que invoca un fundamento, es decir, acontecimientos de la vida que sirven para delimitar aquélla; fundamentos que han de ser sólo hechos. Con relación a un mismo bien puede ejercitarse más de una pretensión; los hechos que constituyen la fundamentación singularizan la pretensión que se interpone frente a las demás posibles.

La fundamentación a que aquí se alude no constituye la justificación de la pretensión, es decir, las razones en virtud de las cuales el interés del sujeto activo, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, debe ser protegido. Esta justificación no determina la existencia de la pretensión, sino el que sea o no resuelta favorablemente. En buena parte de los casos fundamentación y justificación se confundirán, pero la diferencia teórica debe mantenerse.

La legitimación se refiere no tanto a la existencia de la pretensión como a su eficacia. En efecto, la pretensión existe aunque la formule quien no es titular de la relación jurídico-material o se formule frente a quien no es titular pasivo, pero en este caso el órgano jurisdiccional no podrá entrar en el fondo del asunto, por lo que la pretensión aun existiendo y habiendo originado un proceso, no alcanzará resultado favorable.

De modo correlativo al de pretensión aparece el concepto de resistencia o de oposición: petición que se dirige a un órgano jurisdiccional como reacción a la pretensión formulada por otra persona. Sin resistencia no se comprende la actividad jurisdiccional, pero ella no supone por sí sola la existencia de un conflicto de intereses. Cuando se trata de intereses individuales la actividad jurisdiccional sólo tiene sentido ante un verdadero conflicto, pero cuando estamos ante intereses colectivos puede no existir el conflicto.

Cabe así distinguir dos supuestos:

1.º Conflicto-oposición: tratándose de intereses individuales, la actividad jurisdiccional sólo puede existir ante una oposición real.

2.º Conflicto-duda: cuando la actividad jurisdiccional es necesaria por tratarse de intereses colectivos, esa actuación se realiza con independencia de que exista o no conflicto de intereses; si existe, estamos ante el caso ante-

rior, y si no existe, no hay oposición material, sino formal, establecida por la ley para asegurar la salvaguarda de los intereses colectivos.

El problema reside en que la certeza sobre la existencia o no del conflicto entre el interés particular y el colectivo sólo se alcanzará al final de la actividad jurisdiccional; al inicio y durante el desarrollo de la misma, la duda es el elemento base y es esa duda la que lleva a formular la pretensión o la resistencia.

El objeto de la actividad jurisdiccional es la pretensión y la resistencia, y su función reside en la satisfacción de éstas. Aparece así la noción de satisfacción, que puede concebirse como una acción y como un efecto, esto es, como una actividad y como un resultado (Fairen). La satisfacción-actividad puede definirse como el modo a través del que se da solución razonada a una duda o queja formulada, y la satisfacción-resultado como la situación de aquietamiento convencido que se alcanza al deshacerse una duda o queja.

La satisfacción debe ser:

- a) *Jurídica*: basada en el derecho objetivo.
- b) *Objetiva*: no se trata de obtener una satisfacción psicológica; las soluciones objetivas son las únicas posibles para el derecho, las subjetivas quedan fuera de su alcance.
- c) *Razonada*: la jurisdicción no puede limitarse a una mera declaración de voluntad, es preciso también el juicio, la inteligencia que convence, sin desconocer las peticiones de las partes (congruencia).
- d) *Estable*: permanente, irrevocable.
- e) *Práctica*: de posible ejecución y, en su caso, ejecutada.

Con arreglo al tipo de interés o a los titulares del mismo pueden establecerse clases de satisfacción, distinguiendo entre restitución y pena. Cuando el interés cuya satisfacción se pide es privado, o aun siendo público no está protegido penalmente, la satisfacción consistirá únicamente en la restitución, es decir, en colocar el mundo exterior en las condiciones que debiera encontrarse si la norma hubiera sido observada; si el interés colectivo está protegido penalmente, la satisfacción consiste en la pena. Ciertamente, entre la satisfacción penal y la no penal existen profundas diferencias —todas las que van implicadas en la radical diferenciación que supone la pena frente a la no pena—, pero en el fondo, en uno y en otro caso se trata de satisfacer intereses, particulares o colectivos, pero intereses al fin.

3. LA UNIDAD DE LA JURISDICCION

La jurisdicción, como potestad dimanante de la soberanía del Estado, es necesariamente única; es imposible conceptualmente que el Estado tenga más de una jurisdicción. Sin embargo, se viene tradicionalmente hablando de jurisdicción civil, penal, laboral, contencioso-administrativa por un lado, y de jurisdicción ordinaria, especializada, especial y de excepción por otro. Se trata de «comodidades de léxico» (Prieto-Castro) con las que nos entendemos, pero que han de ser depuradas técnicamente.

Partiendo del principio de que la jurisdicción de un Estado unitario no puede dejar de ser única —de la misma forma que poder legislativo o ejecutivo sólo existen en la unidad—, la distinción tradicional entre jurisdicciones civil y penal, y entre jurisdicciones ordinaria y especiales, es errónea y sólo puede explicarse, no justificarse, con base en un concepto erróneo de jurisdicción. Teóricamente el ejercicio de la potestad jurisdiccional debería corresponder a un órgano único, pero dado que ello es prácticamente imposible, han de aparecer varios órganos jurisdiccionales entre los que se distribuye la función de juzgar y ejecutar lo juzgado; aparece así la organización jurisdiccional, dentro de la que cabe distinguir tribunales civiles y penales y tribunales ordinarios y especiales.

Debe tenerse presente que la jurisdicción como potestad es, además, indivisible, y que, por tanto, todos los órganos jurisdiccionales la poseen en su totalidad; no se tiene parte de la jurisdicción, se tiene potestad o no se tiene. Por ello es incorrecto, en sentido técnico estricto, decir que la jurisdicción civil se atribuye a unos órganos y que la jurisdicción penal a otros. Determinados órganos del Estado tienen jurisdicción, es decir, toda la jurisdicción; la multiplicación de órganos jurisdiccionales, su diversidad, se basa en la distribución de competencias.

Lo que se distribuye entre los distintos órganos jurisdiccionales no es la jurisdicción, la potestad, sino la función. El juzgar y ejecutar lo juzgado se ejerce con relación a las más diversas materias, por lo que, atendiendo a éstas, surgen las distintas competencias. Competencia, por tanto, no es la parte o medida de la jurisdicción que se confiere a un órgano, sino la parte de la función que se le atribuye. La jurisdicción no se reparte.

La determinación de la competencia atiende, en primer lugar, a la materia y aparecen así los dos órdenes judiciales más importantes: civil y penal. Nuestras leyes se refieren correctamente a los juicios civiles, criminales, etc. (artículos 2 LOPJ, 31 LOE y base I, 2, LOJ), no a las jurisdicciones civil, penal, etcétera. Lo civil y lo penal son los dos grupos básicos a los que pueden re-

conducirse los demás: laboral, contencioso-administrativo y peligrosidad social.

Sólo por comodidad de léxico puede hablarse de jurisdicción civil y penal. La variedad de posibles pretensiones a formular, el distinto contenido de la satisfacción que ha de proporcionar la jurisdicción según la pretensión y la distinción entre intereses privados y públicos, conducen a que la actividad de los órganos jurisdiccionales, el instrumento procesal, se adecúe a esas circunstancias, e incluso a que conformen el órgano mismo. Pero la existencia de distintos procesos y de tribunales que responden a diversos criterios de organización no impide que la función a desarrollar sea siempre la misma: satisfacer pretensiones y resistencias. El contenido de la pretensión y de la satisfacción puede ser distinto —pena frente a no pena—, pero la función es la misma. Es correcto, en cambio, referirse a tribunales civiles y penales o a procesos civiles y penales.

Por las mismas razones no es técnicamente correcta la distinción entre jurisdicciones ordinaria y especiales. Sea cual fuere el sistema que se utilice para determinar la competencia de los órganos jurisdiccionales, la función que éstos cumplen es la misma. No parece conveniente que de la terminología utilizada pudiera desprenderse la admisión de varias jurisdicciones en un Estado. Correctamente puede hacerse referencia a tribunales ordinarios, especializados, especiales y de excepción.

4. LOS TRIBUNALES: PRINCIPIOS Y CLASES

Los tribunales son los órganos del Estado investidos de jurisdicción, es decir, aquellos órganos a los que se atribuye el monopolio de la potestad jurisdiccional del Estado. Claramente se desprende ello de nuestro Derecho positivo; de la Ley Orgánica del Estado que en su artículo 31 atribuye la función jurisdiccional «exclusivamente» a juzgados y tribunales, y de la base I,2, de la Ley Orgánica de la Justicia que insiste en el término «exclusivamente».

En la terminología española *juzgado* se reserva para los órganos jurisdiccionales unipersonales, y el término *tribunales* para los colectivos. Con carácter general, con todo, puede hablarse de tribunales.

Pero el tener atribuida jurisdicción no es suficiente para caracterizar a un órgano de jurisdiccional. El atribuir jurisdicción a un órgano exige, en el actual estado de la civilización, dotarlo de una serie de garantías subjetivas, sin las cuales su función quedaría desvirtuada. Esas garantías o *principios*

políticos no se refieren tanto a la jurisdicción como a los órganos jurisdiccionales, y son:

a) *Independencia*: La naturaleza de la función desempeñada por los jueces exige que éstos se encuentren vinculados únicamente a la ley. De ahí el establecimiento de una serie de garantías frente a la sociedad misma (condiciones, incapacidades, incompatibilidades y prohibiciones), frente a los otros poderes del Estado, frente a los superiores jerárquicos y frente a las partes. La independencia se resuelve principalmente en la inamovilidad y en la imparcialidad. La inamovilidad se establece frente a otros poderes del Estado y consiste en el derecho que tienen los jueces y magistrados a no ser destituidos, suspensos, trasladados ni jubilados sino por alguna de las causas y en la forma prescrita por la ley. Frente a las partes la independencia se resuelve en la imparcialidad, nota insoslayable de la jurisdicción como heterocomposición, y aparecen la abstención y la recusación.

La responsabilidad es la otra cara de la moneda. El juez es independiente porque es responsable de sus actos, y es responsable para que su independencia no degenera en arbitrariedad.

b) *Juez legal o natural*: El principio debe entenderse en un doble aspecto: 1) *Negativo*: implica que ni el poder ejecutivo ni autoridad alguna pueden determinar la composición de un tribunal en un caso concreto. 2) *Positivo*: el juez que debe conocer de un asunto concreto debe estar predeterminado por normas generales. Esas normas deben determinar el orden judicial que debe conocer del asunto, las competencias objetiva, funcional y territorial, el reparto objetivo y no discrecional de los asuntos entre los distintos órganos de la misma categoría existente en la misma población e incluso la determinación del magistrado-ponente cuando se trata de órganos colegiados.

c) *Juez técnico de carrera*: Este es un principio sujeto a discusión, pero que estimamos consustancial a la organización jurisdiccional española en el momento actual, y especialmente a los tribunales de trabajo. El requisito es doble. Se refiere, en primer lugar, al aspecto técnico que se basa en el conocimiento del Derecho, lo que supone la exclusión de jurados y escabinos; en segundo lugar, la existencia de la carrera judicial nos parece imprescindible para garantizar la independencia. Preferimos no emplear el término funcionario, pues el juez es algo más que un funcionario administrativo.

Si técnicamente no existen jurisdicciones ordinaria y especiales, sí existen *clases de tribunales*. Cabe hablar así de:

a) Tribunales ordinarios. La calificación de ordinario corresponde a un tribunal cuando en él se cumplen dos requisitos complementarios: 1) Cuando se le asigna con carácter general competencia para conocer de todos los asuntos correspondientes a uno de los órdenes civil o penal, o a ambos, de tal forma que la generalidad implica *vis attractiva* sobre los asuntos no atribuidos concreta y expresamente a los especializados y especiales; y 2) Cuando en ellos, en el personal jurisdiccional y en el proceso se cumplen los requisitos básicos —a que hemos aludido y hemos de aludir— garantizadores de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

b) Tribunales especializados. Las complejidades del ordenamiento jurídico en los últimos tiempos, y cierto mimetismo con relación a otros órdenes de actividades de la sociedad, han puesto de relieve la aparente necesidad de especializar a los órganos jurisdiccionales atribuyéndoles el conocimiento de sectores y parcelas del ordenamiento jurídico. Lo fundamental para que un órgano especializado no se convierta en especial radical en el estatuto del personal jurisdiccional, que ha de ser el mismo que el de los ordinarios, en el sistema para resolver las cuestiones de competencia y en los principios políticos y técnicos del proceso. Ejemplo claro de especialización se está produciendo actualmente en España con los Juzgados de primera instancia y los de instrucción con base en la ley de 8 de abril de 1967 (disp. adic. 1.ª) y en el decreto de 17 de agosto de 1973.

c) Tribunales especiales. Son aquellos que se establecen para conocer de determinados círculos de personas o de cosas (Kisch). Lo importante aquí es determinar las razones de su aparición. Pueden tener su origen en la inadaptación de los ordinarios para hacer frente a las nuevas necesidades; se trata de una política legislativa errónea que no puede o no quiere actualizar los ordinarios y que se ve obligada a la creación de especiales. En otros casos se trata de desconfianza del poder ejecutivo que ve en los ordinarios un límite a su actuación discrecional, procediendo a la creación de especiales en los que el poder ejecutivo inspira, cuando no determina, el contenido de sus resoluciones.

d) Tribunales de excepción. Estamos, por último, ante tribunales de excepción cuando se trata de órganos creados con vulneración de las reglas legales de distribución de la competencia, con el fin de que conozcan de un caso particular o de algunos de esos casos. Se vulneran mediante ellos los principios políticos de independencia y juez natural.

La riqueza de nuestro idioma es tal que exige realizar algunas precisiones para entendernos. Con carácter general puede hacerse referencia a *órgano jurisdiccional, juzgado y tribunal*, términos ge-

néricos. Más en concreto, *tribunal* se usa como conjunto de magistrados que componen un órgano colegiado, y *juzgado* como órgano unipersonal. *Juez* se emplea como titular de un órgano unipersonal, y *magistrado* como persona que integra un órgano colegiado, con excepción precisamente de los magistrados de trabajo que son titulares de órgano unipersonal. El término *audiencia* ha pasado del acto de oír, al lugar donde se oye y al organismo; con todo, en nuestra organización judicial la audiencia no es un órgano jurisdiccional, sino aquél en el que se integran salas (Audiencia territorial) o secciones (Audiencia provincial) jurisdiccionales.

5. EL ORIGEN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

Los tribunales de trabajo aparecen en España en 1908, cuando la ley de 19 de mayo de dicho año autorizó la creación de los llamados *Tribunales industriales*. Su origen, con todo, debe buscarse en la mitad del siglo XIX.

En principio, las reclamaciones judiciales con base en relaciones laborales eran de la competencia de los tribunales ordinarios civiles que conocían de ellas por los procesos ordinarios con base en la cuantía del asunto. 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 liberal 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 relaciones de trabajo. Desde mediados del siglo XIX la clase obrera aspiró a la creación de órganos paritarios que resolvieran sus diferencias con los patronos; el ejemplo más representativo fue la huelga general de julio de 1855 en Barcelona, que, si centrada en torno al derecho de asociación, tuvo también entre sus reivindicaciones el establecimiento de «Jurados paritarios». No se distinguía entre conflictos colectivos e individuales, y, como consecuencia, no existía precisión a la hora de solicitar órganos de conciliación y arbitraje o bien órganos jurisdiccionales.

La primera manifestación legal será la ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900. En ella, y con relación a los conflic-

tos que surgieran de su aplicación, se atribuía la competencia a los Juzgados de primera instancia, pero no por el proceso que correspondiera a la cuantía, sino en todo caso por el juicio verbal, es decir, por el procedimiento más rápido y sencillo de la LEC, pero manteniendo todo el sistema del mismo, incluidos los recursos. Al hacer la atribución de competencia se advertía su carácter provisional «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».

El 19 de mayo de 1908 se dictaron dos leyes complementarias. Una de ellas, relativa a los conflictos colectivos, se denominaba de Consejos de conciliación y arbitraje industrial; la segunda, dedicada a los conflictos individuales, se tituló de Tribunales Industriales. Complemento de la primera fue la ley de Huelgas y coligaciones de 27 de abril de 1909.

La ley de Tribunales industriales facultaba al Gobierno para que, a petición de obreros y patronos, procediera a la creación de estos tribunales en las cabezas de partido judicial. Surge así el primer órgano jurisdiccional especial en materia de trabajo. Los defectos de la ley eran tales que pronto fue sustituida por la de 22 de julio de 1912. Esta será después refundida en el libro IV del Código de Trabajo de 23 de agosto de 1926.

El Tribunal industrial se componía de un presidente, que era el juez de primera instancia del partido correspondiente, y de cuatro jurados, dos obreros y dos patronos, designados por sorteo entre las listas elegidas por una y otra clase. El sistema electoral de las mayorías dio el control de los vocales obreros a la U. G. T. Se trataba de un verdadero jurado, es decir, limitado al conocimiento de los hechos, reservándose al juez la aplicación a los mismos del derecho; los jurados formulaban el veredicto y el juez la sentencia. El proceso se asentaba en dos principios: gratuidad y oralidad; hasta 1926 la gratuidad era total, incluida la ejecución de la sentencia, pero el Código de Trabajo, más correctamente, excluyó la ejecución de la gratuidad. La oralidad condujo a la rapidez, a la celebración de sólo dos comparencias: una, para la conciliación, y otra, para el juicio. Contra las sentencias de los Tribunales industriales cabía recurso de revisión —denominación muy poco apropiada— ante la Audiencia territorial, o bien de casación ante el Tribunal Supremo; la Sala de lo Social de éste se creó en 1931. En la ley de 1912 se encuentra prácticamente el germen del actual proceso laboral, siendo éste únicamente el desarrollo y perfeccionamiento de aquélla.

Si el juicio crítico sobre el proceso ante los Tribunales industriales es positivo, no ocurre lo mismo con los Tribunales propiamente dichos. La par-

cialidad de los jurados, su inmersión en la lucha de clases, conducía al empate en la votación del veredicto, siendo a la postre el juez el obligado a decidir también sobre la cuestión de hecho.

La actuación de los Tribunales industriales subsistió hasta el decreto de 13 de mayo de 1938 que creó las Magistraturas de trabajo. Su composición, atribuciones y procedimiento no sufrieron alteraciones de importancia ni con la Dictadura —al ser regulados en el Código de Trabajo—, ni con la República —un intento de suprimirlos no tuvo consecuencias prácticas—, pero el ámbito de su competencia perdió claridad, primero con los Comités paritarios y después con los Jurados mixtos.

La ley de 1908 sobre Consejos de conciliación y arbitraje industrial, la relativa a conflictos colectivos, fue un rotundo fracaso. Si antes de la primera guerra mundial su inactuación pudo no ofrecer serios peligros, después de la contienda bélica la conflictividad social exigió nuevas soluciones. La solución auspiciada desde la clase trabajadora (petición de Largo Caballero en el Instituto de Reformas Sociales y del Primer Congreso Nacional de Sindicatos Católicos, ambos en 1919) fue la creación de órganos paritarios a los que se confiriera, básicamente, las funciones de regular las profesiones, la aprobación de normas generales reguladoras de los contratos de trabajo y de conciliación en los conflictos colectivos. El régimen corporativo, con matices de muy distinto signo, estaba en la base de estas peticiones. En 1919 se inició la creación de órganos paritarios que cristalizaron en el real decreto-ley de 26 de noviembre de 1926, de Organización Corporativa Nacional. Los *Comités paritarios* no son, pues, obra de la Dictadura, aunque ésta los condujo a su máximo desarrollo; en 1926 existían 26 Comités.

La Organización Corporativa Nacional se basaba principalmente en dos clases de órganos: Comités paritarios locales y Consejos de corporación. Los Comités eran el órgano primario de 27 grupos de profesiones de base local, compuestos por un presidente, nombrado por el Ministerio de Trabajo, y cinco vocales patronos y cinco obreros elegidos por las asociaciones patronales y obreras, inscritas en el Censo electoral social. Los Consejos de corporación agrupaban a los Comités de cada grupo y estaban integrados por un presidente, nombrado por el Ministerio, y ocho vocales patronos y ocho obreros, debiendo conocer de los recursos contra las decisiones de los Comités. El monopolio de estos órganos fue el precio que la U. G. T. y el Partido Socialista percibieron por su colaboración con la Dictadura; el sistema de elección por las asociaciones y por las mayorías, sin dar participación alguna a las minorías, pro-

dujo las protestas de los sindicatos católicos y el boicot de los anarquistas.

A pesar de que los Comités no eran órganos jurisdiccionales —su condición de órganos administrativos fue claramente establecida por la doctrina— asumieron funciones de índole netamente jurisdiccional; al principio, con poca claridad, después, sin duda alguna, sobre todo en lo relativo a despidos, como consecuencia del decreto de 30 de julio de 1928 y del Texto refundido del real decreto-ley de Organización Corporativo Nacional de 8 de marzo de 1929.

La caída de la Dictadura y la proclamación de la República significó la consolidación de los organismos paritarios. La entrada de los socialistas en el Ministerio de Trabajo consagró la institución y aseguró el monopolio de la U. G. T. El sectarismo político llevó a cambiar el nombre, que pasó a ser el de *Jurados mixtos* en la ley de 27 de noviembre de 1931, pero las diferencias entre los Comités y los Jurados no fueron fundamentales.

La ley de 1931 aclaró las funciones jurisdiccionales de los Jurados mixtos. Su competencia comprendía los juicios de despido y las reclamaciones de cuantía no superior a 2.500 pesetas. Las demás cuestiones seguían siendo de la competencia de los Tribunales industriales.

La quiebra de los Jurados mixtos, y antes de los Comités paritarios, radicó en su politización. La designación de presidentes fue un buen ejemplo de ello. En los Comités el Ministerio designaba libremente; en los Jurados la designación ministerial se producía a falta de unanimidad en la propuesta de los vocales patronos y obreros; la unanimidad era lo excepcional (Largo Caballero reconoció en 1932 que de 473 presidentes y vicepresidentes nombrados, sólo 99 lo fueron previa unanimidad). Ello condujo a que los vaivenes políticos fueran determinantes en la designación de presidentes. Estos mismos vaivenes condicionaron la actividad total de los Jurados; si en 1933 se presentaron ante ellos 108.356 demandas, este número se redujo a 74.199 en 1934 como consecuencia del cambio producido por las elecciones de noviembre de 1933.

Pero los partidos políticos no se conformaron con las presidencias. Si los socialistas realizaron la ley de 1931, al alcanzar la CEDA el poder promulgó su propia ley de Jurados mixtos, la de 16 de julio de 1935 —en la que aparece el Tribunal Central de Trabajo—, y las elecciones de febrero de 1936 condujeron a la ley de 30 de mayo, por la que se derogaba la de 1935 y se restablecía la de 1931.

Antes de la guerra civil la materia contencioso laboral estaba atribuida a dos clases de órganos. Los Tribunales industriales conocían de los accidentes de trabajo y de las reclamaciones salariales de cuantía superior a 2.500 pesetas, y los Jurados mixtos, de los despidos y de las reclamaciones salariales inferiores a la cifra dicha.

Iniciada la guerra civil, ya el 5 de noviembre de 1936 fueron suprimidos los Jurados mixtos en Andalucía por Queipo de Llano, siguiendo con sus atribuciones los Tribunales industriales. La Declaración VII del Fuero del Trabajo, de 9 de marzo de 1938, anunció la creación de «una nueva Magistratura de Trabajo, con sujeción al principio de que esta función corresponde al Estado», y el decreto de 13 de mayo de 1938 suprimió los Jurados mixtos y los Tribunales industriales y creó las Magistraturas. La ley de 17 de octubre de 1940, Orgánica de las Magistraturas de Trabajo, las configuró definitivamente y creó el Tribunal Central de Trabajo.

Con relación al proceso especial, el decreto de 1938 se remitía al Código de Trabajo de 1926, con alguna modificación de importancia, y a la regulación que en él se contenía del proceso ante los Tribunales industriales cuando no actuaban los Jurados. En la ley de 22 de diciembre de 1949 se regularon los recursos de suplicación, casación y en interés de la ley. La ley de 24 de abril de 1958, sobre reformas del procedimiento laboral, introdujo algunas modificaciones, pero sobre todo autorizó al Gobierno para promulgar un Texto Refundido de Procedimiento Laboral, lo que se hizo por decreto de 4 de julio del mismo año. Desde entonces se han sucedido los textos de 17 de enero de 1963, que dio competencia a las Magistraturas y al Tribunal Central en los conflictos colectivos; de 21 de abril de 1966, que modificó los procesos especiales de seguridad social, como consecuencia de la ley de 28 de diciembre de 1963, y de 17 de agosto de 1973, el actualmente vigente, consecuencia de la ley de 21 de junio de 1972 también sobre seguridad social. La denominación oficial del texto, según se desprende del decreto de 11 de octubre de 1967, es la de Ley de Procedimiento Laboral (en adelante LPL). Por último, el decreto de 16 de julio de 1976 modifica los artículos relativos al despido, partiendo de la ley de 8 de abril de 1976, de Relaciones Laborales, y estamos en espera de un nuevo texto como consecuencia del decreto-ley de 4 de marzo de 1977 (disp. final 2.ª).

6. DESCRIPCIÓN DE LOS ACTUALES TRIBUNALES DE TRABAJO

A) *Magistraturas de Trabajo*

Fueron creadas, como hemos visto, por decreto de 13 de mayo de 1938 y sus normas básicas son en la actualidad la ley de 17 de octubre de 1940, Orgánica de las Magistraturas de Trabajo; ley de 31 de mayo de 1966, de Reforma orgánica y adaptación de los Cuerpos de la Jurisdicción del Trabajo a la ley de Funcionarios Civiles; decreto de 27 de julio de 1968, reglamento orgánico del Cuerpo de Magistrados de Trabajo; decreto de 26 de diciembre del mismo año, reglamento orgánico del Cuerpo de Secretarios de la Jurisdicción de Trabajo, y ley de 30 de diciembre de 1975 por la que se fijan las plantillas.

Las Magistraturas de Trabajo son órganos jurisdiccionales de base normalmente provincial y con sede en la capital de la provincia. Además de Ceuta y Melilla, existen Magistraturas en las siguientes ciudades no capitales de provincia: Jerez de la Frontera, Gijón, Mieres (1) y Vigo, produciéndose un reparto del territorio de la provincia en estos casos. Algunas provincias, donde el número de asuntos lo exige, tienen más de una Magistratura en la capital; en estas provincias no se reparte el territorio entre las Magistraturas, sino que los asuntos se distribuyen entre ellas por reparto. (Vid. capítulo III, Competencia territorial.)

En las poblaciones donde haya dos o más Magistraturas, los magistrados forman cuerpo bajo la presidencia del decano. Los decanatos de las Magistraturas se regularon en las órdenes ministeriales de 9 de diciembre de 1942 y 4 de noviembre de 1943, preceptos que pasaron a los artículos 71 a 75 del reglamento orgánico de los Cuerpos de Magistrados de Trabajo y Secretarios de las Magistraturas de Trabajo de 14 de noviembre de 1958; derogado este reglamento por la promulgación de los de 1968 de magistrados y secretarios sin que en ellos se haga referencia a los decanatos, no existe otra posibilidad que la de considerar vigentes los artículos citados del reglamento de 1958.

En ellos se establece que el decano será nombrado por el ministro de Trabajo a propuesta del director general de Jurisdicción del Trabajo, es decir, que el nombramiento no ha de recaer necesaria-

(1) La Orden Ministerial de 24 de septiembre de 1976, aunque no llega a suprimir la Magistratura de Mieres, la priva de magistrado y secretario propios. En lo sucesivo, magistrado y secretario de otra Magistratura de la provincia de Oviedo se desplazarán a Mieres cuantas veces fuere necesario.

mente en el más antiguo de los magistrados de la localidad. En casos de ausencia, enfermedad o análogos será sustituido por el que designe el director general.

Compete al decano: representar a las Magistraturas en los actos oficiales, presidir e inspeccionar el servicio de reparto, atender al orden, policía, conservación, seguridad y decoro del edificio de las Magistraturas y, por último, reunir al cuerpo de magistrados por lo menos una vez al mes. El cuerpo de magistrados, sin perjuicio de que cada uno de ellos es independiente en el orden contencioso, ha de tratar de «los asuntos generales de disciplina y de gobierno, uniformidad de prácticas en todas las Magistraturas, corrección de abusos, inteligencia y mejor cumplimiento de las órdenes supletorias, consultas sobre dudas de procedimiento y todo aquello, en fin, que conduzca a procurar la uniformidad de criterios en las resoluciones». Los acuerdos tienen carácter reservado, levantando acta el secretario del decanato, que lo será el que sirva la Magistratura correspondiente al decano.

El elemento jurisdiccional de las Magistraturas es unipersonal: el magistrado de trabajo, pero se integran, además, por un secretario y el personal administrativo y subalterno correspondiente. Con arreglo a la ley de Plantillas de 1975 existen actualmente 131 magistrados provinciales y 132 secretarios provinciales.

Los Juzgados Municipales, Comarcales y de Paz, en las localidades donde no haya Magistratura, pueden actuar por delegación con funciones instructoras, pero no decisorias, en los asuntos de cuantía inferior a 1.500 pesetas, cuando el magistrado, atendida la distancia, medios de locomoción, prueba a practicar o cualquier otra circunstancia, lo estime conveniente (art. 143 LPL). Esta posibilidad ha tenido muy poca realidad en la práctica; los magistrados, con buen criterio —dada la oralidad básica del procedimiento—, no suelen delegar. Por el contrario, no es infrecuente que el magistrado se desplace a pueblos importantes de la provincia para la celebración de conciliación y juicio.

Las Magistraturas están vinculadas, administrativa y disciplinariamente, al Ministerio de Trabajo, dependiendo directamente de la Dirección General de Jurisdicción del Trabajo (art. 2, ley 1940) y no del Ministerio de Justicia como parecería normal. En el Anteproyecto de Bases para una Ley Or-

gánica de la Justicia de julio de 1968 las Magistraturas se integraban en la organización judicial ordinaria; el Ministerio de Trabajo propuso la adición de una base pretendiendo el mantenimiento de la situación actual; pretendía, y ha obtenido en la ley de Bases Orgánica de la Justicia de 28 de noviembre de 1974, no sólo mantener las Magistraturas en su organización actual, sino que continúen vinculadas a él.

B) *El Tribunal Central de Trabajo*

Fue creado por la ley Orgánica de las Magistraturas de 1940 (art. 14) y regulado sucesivamente por el decreto de 11 de julio de 1941, ley de 22 de diciembre de 1949 (2), ley de 31 de mayo de 1966 y los reglamentos de 27 de julio y 26 de diciembre de 1968. Las plantillas actuales son la ley de 30 de diciembre de 1975.

Se trata de un órgano colegiado, con sede en Madrid, que extiende su «jurisdicción» a todo el territorio nacional. Lo integran actualmente: un presidente del propio Tribunal, tres presidentes de Sala y 26 magistrados, que se distribuyen en tres Salas: Reclamaciones generales, Despidos y Seguridad Social. Estas Salas son los verdaderos órganos jurisdiccionales y actúan con un presidente y dos magistrados (arts. 1, 2 y 3, ley de 1949).

La ley de 1949 estableció sólo dos Salas (Reclamaciones generales y Despidos). El decreto de 19 de agosto de 1967 ya establecía tres presidentes de Sala del Tribunal Central, y lo mismo hizo la ley de Plantillas de 30 de marzo de 1971 y la actual de 30 de diciembre de 1975, pero no existe, o por lo menos nosotros no conocemos, disposición con rango de ley que haya creado expresamente la tercera Sala, la de Seguridad Social.

La LPL establece una Sala especial de Conflictos colectivos, compuesta por tres magistrados, presididos por el más antiguo, designados por el presidente del Tribunal Central entre los magistrados que lo integran. No se trata de una Sala de composición permanente, sino que la designación de sus componentes se realiza por cada año judicial (art. 197).

Existe, como en todos los tribunales colegiados, una Sala de Vacaciones,

(2) Existen dos leyes de 22 de diciembre de 1949 relativas a la llamada «jurisdicción» de trabajo; una de ellas reguló los recursos de suplicación, casación y en interés de la ley; la otra reorganizó el Tribunal Central y fijó las plantillas. En el texto nos referimos, naturalmente, a la segunda.

con el fin de que el Tribunal continúe funcionando durante los períodos de verano (desde el 15 de julio al 15 de septiembre) (art. 2, ley de 1949).

También, y aunque no tienen carácter jurisdiccional, hay que hacer referencia al Pleno del Tribunal y a la Sala de Gobierno. El Pleno está constituido por todos los magistrados que integran el Tribunal y sus funciones, meramente administrativas, se recogen en los artículos 6 y 7 de la ley de 1949. Una de sus facultades rebasa con creces lo administrativo: la de «dirigir prevenciones a las Magistraturas de Trabajo respecto a la unificación de normas de procedimiento y celeridad en el trámite de los asuntos, prevenciones que los magistrados estarán obligados a cumplir»; facultad indudablemente peligrosa para la independencia de los magistrados.

Igualmente sin carácter jurisdiccional, los artículos 7, 13, 16, 17, 18 y 29 de la ley de 1949, el artículo 12 del reglamento de Magistrados de 1968 y el artículo 76 del de Secretarios del mismo año, se refieren a una Sala de Gobierno del Tribunal Central que no ha sido creada expresamente, aunque de modo implícito indudablemente sí, sin que en ninguno de los preceptos citados se nos diga cuál es su composición y se establezcan claramente sus facultades.

Las Salas de Gobierno de los tribunales colegiados de la organización judicial común (Juntas cuando se trata de las Audiencias Provinciales) se componen del presidente del tribunal, los presidentes de Sala y el fiscal (arts. 616 a 623 de la LOPJ, y art. 5 de la LadOPJ).

Entre las facultades de la Sala de Gobierno del Tribunal Central se hace expresa mención de: informe para cubrir plazas de modo eventual, informe para la rehabilitación de secretarios separados por delito doloso, informe para el reingreso de excedentes voluntarios, informe para la revisión de plantillas y, sobre todo, remisión al Ministerio de Trabajo de las relaciones de magistrados y secretarios que se consideran más idóneos para cubrir las vacantes que se produzcan en el propio Tribunal Central.

Integran, además, el Tribunal un secretario de la Sala de Gobierno y ocho secretarios de Sala, pertenecientes al cuerpo de secretarios de la jurisdicción de trabajo, y los oficiales, auxiliares y personal subalterno correspondiente.

Pocos órganos jurisdiccionales han sido tan criticados como el Tribunal Central. En las I Jornadas de profesores españoles de Derecho procesal (Sevilla, 1965), se llegó a la siguiente conclusión: «Se propugna la supresión del Tribunal Central de Trabajo, pasando la función que actualmente le está en-

comendada, mediante un recurso de apelación contra las sentencias dictadas por los jueces de trabajo, a la Sala de lo Laboral de la Audiencia Territorial.» Esta parecía ser la orientación del Anteproyecto de Bases para una Ley Orgánica de la Justicia de 1968, pero en la ley de 28 de noviembre de 1974 el Tribunal Central queda inalterado y dependiendo del Ministerio de Trabajo.

En 1935 el entonces ministro de Trabajo, Salmón, justificaba así la adscripción del Tribunal Central a su Ministerio: «El Tribunal Central se conserva en el Ministerio de Trabajo por entender que en esta jurisdicción, además de existir problemas de Derecho, los hay también de trabajo, administrativo y social, y el Ministerio no puede desprenderse de organismos que unifiquen la resolución de los Jurados mixtos.» ¿Son éstas las razones que tiene hoy el Ministerio de Trabajo para seguir defendiendo la incorporación del Tribunal?

C) *Sala VI, de lo Social, del Tribunal Supremo*

La Sala de la Social del Tribunal Supremo fue creada por el decreto-ley de 6 de mayo de 1931, entonces con el número V, y se convirtió en VI cuando el decreto de 14 de junio de 1957 creó una Sala más de lo Contencioso-administrativo.

Con «jurisdicción» en todo el territorio nacional, naturalmente, se compone de un presidente de Sala —nombrado por el Gobierno, a propuesta del ministro de Justicia, entre magistrados del mismo Tribunal con cinco años de servicio como mínimo en la categoría (art. 11 del reglamento de 28 de diciembre de 1967)— y diez magistrados —designados por el Gobierno a propuesta del ministro de Justicia, entre quienes figuren en una terna elaborada por el Consejo Judicial, con las siguientes puntualizaciones: una mitad entre magistrados de la carrera judicial ordinaria con diez años de servicios en la categoría y veinte en la carrera, y de la otra mitad, tres quintas partes entre magistrados de trabajo con más de diez años de servicios en tribunales de trabajo y más de veinte en total, y dos quintas partes, procurando su distribución por mitad, entre juristas destacados en esta disciplina o en el ejercicio de la abogacía, teniendo en cuenta que cuando se trata de fiscales han de tener diez años de servicios en esta categoría y veinte en la carrera fiscal y los catedráticos de Derecho y los abogados veinte años de servicios o ejercicio de la profesión (arts. 11 y 13 del regl. de 28 de diciembre de 1967 y base XIII, 68 y 69, de la ley de 28 de noviembre de 1974, puesta en vigor por el decreto-ley de 26 de noviembre de 1976).

La Sala VI es ahora únicamente de trabajo; antes estaba integrada por dos secciones: trabajo y arrendamientos rústicos, pero el decreto-ley de 26 de

noviembre de 1976 ha puesto también en vigor la base IX, 32, párr. 1.º, de la ley Orgánica de la Justicia.

La Sala de lo Social actúa con presidente y dos magistrados, salvo en los recursos en interés de la ley en los que actúa la Sala en pleno (art. 187 LPL).

El personal no jurisdiccional de la Sala VI es el ordinario de la Administración de justicia. En especial los secretarios pertenecen al cuerpo de secretarios de la administración de justicia, rama de tribunales, categoría primera, en el que se ingresa por oposición entre licenciados en Derecho mayores de edad, alcanzando el Tribunal Supremo por concurso de antigüedad (reglamento orgánico de 2 de mayo de 1968).

7. LA NATURALEZA DE LOS ORGANOS JURISDICCIONALES DE TRABAJO Y SU SUBSISTENCIA

Partiendo de la base clara e indudable de que la Sala VI del Tribunal Supremo debe calificarse de tribunal ordinario, los problemas en torno a la naturaleza de los tribunales de trabajo se refieren a aquellos que verdaderamente pueden considerarse órganos específicos de trabajo: las Magistraturas y el Tribunal Central. En la doctrina no hay unanimidad sobre su naturaleza; para los laboristas se trata de tribunales ordinarios, para los procesalistas de especiales o, en todo caso, de especializados.

Para Alonso Olea, por ejemplo, «es la de trabajo en nuestro país actualmente, sin necesidad de modificación orgánica ni estructural alguna, una jurisdicción ordinaria o común que ejerce lo que la LOE llama 'función jurisdiccional', 'juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado' (art. 31), que no contradice ni debilita el principio de unidad jurisdiccional en que aquélla se inspira» (*Derecho procesal del trabajo*, Madrid, 1972, págs. 16-7). La calificación de especial puede verse, por ejemplo, en Prieto-Castro (*Tratado de Derecho procesal*, I, 1, Madrid, 1952, pág. 141).

Dada la noción anterior de tribunal ordinario, no creemos que pueda atribuirse esta naturaleza a los de trabajo. En primer lugar no se les asigna competencia con carácter general, sino que se trata de órganos establecidos para conocer de determinados asuntos civiles (los que se enumeran en el artículo 1 LPL); la generalidad en la determinación de la competencia la tienen los tribunales ordinarios, únicos en los que reside la *vis attractiva*. En segundo lugar los magistrados que integran los tribunales de trabajo no forman parte

de la organización judicial común, poseen un estatuto orgánico propio, no se encuentran bajo la disciplina e inspección de los tribunales ordinarios y ni siquiera están incardinados en el Ministerio de Justicia, sino en el de Trabajo, «con mengua de la independencia propia de toda clase de tribunales o con el riesgo de sufrirla» (Villar y Romero).

La segunda razón lleva incluso a negar que estemos ante tribunales especializados. La especialización radica en la competencia, pero presupone que el estatuto orgánico de los jueces que integran los tribunales es el ordinario, lo que no se da en los tribunales de trabajo. Hay que concluir, pues, que estamos ante tribunales especiales.

No puede desconocerse que en 1938, al crearse las Magistraturas de Trabajo y el Tribunal Central, se dio un importante paso hacia la normalización de los órganos con facultades jurisdiccionales. Frente a la situación anterior, presidida por los Jurados mixtos, órganos administrativos sin independencia ni imparcialidad, en los que conocía de los recursos contra las sentencias de éstos el Ministerio de Trabajo, sin posibilidad de acudir después a la vía jurisdiccional, las Magistraturas, con sus magistrados procedentes de las carreras judicial y fiscal, y el Tribunal Central, aunque sus magistrados sean designados de modo prácticamente libre por el Gobierno, significaron un evidente progreso (3).

Creemos que por ese camino hay que avanzar. El principio de unidad jurisdiccional, proclamado en nuestras Leyes Fundamentales y en la ley de Bases Orgánica de la Justicia, requiere inevitablemente una sustancial modificación tanto de los tribunales de trabajo como del estatuto orgánico de los jueces que los integran. En el primer aspecto, las Magistraturas —con ese nombre o con el más adecuado de Juzgados de lo laboral— deben ser reintegradas a la organización judicial común, sin perjuicio de la especialización de su personal; y el Tribunal Central de Trabajo, en nuestra opinión, no tiene razón de existir. En el segundo aspecto, todo el personal jurisdiccional de los diversos órganos debe estar sometido al mismo régimen —y lo mismo cabe decir del personal no jurisdiccional.

Conviene no confundir tribunal especial con proceso especial. Si el primero no puede justificarse, el segundo puede ser imprescindible, y éste es el

(3) Progreso que puede ser menos perceptible frente a los Tribunales industriales, pero que también existió. Téngase en cuenta que el órgano básico cuantitativamente para la solución de las reclamaciones laborales durante la República fue el Jurado mixto no el Tribunal industrial; en 1933 aquéllos conocieron 108.356 demandas y éstos sólo 6.760. La aspiración de la doctrina hacia el juez técnico, con desaparición de los jurados, puede calificarse de unánime y por autores de muy distinto signo ideológico [véase mi libro *Los tribunales de trabajo (1908-1938)*].

caso del proceso laboral. A lo largo de casi setenta años se ha ido decantando un sistema procedimental que, con algunos defectos a corregir, es sin duda mucho más adecuado a los problemas laborales que el lento y costoso procedimiento civil ordinario. La reconducción sin más del proceso laboral a los ordinarios civiles puede conducir a la injusticia, si antes no ha precedido una reforma en profundidad de la LEC; pero esto no basta. El proceso especial laboral dejará de ser necesario cuando, no de modo teórico, sino en la práctica, el proceso civil ordinario pueda hacer frente con eficacia a las pretensiones que tienen su origen en las relaciones laborales.

En consecuencia, estimamos que la solución más acorde a los tiempos actuales radica en combinar la desaparición de los tribunales especiales laborales, convirtiéndolos en especializados, con la subsistencia del proceso especial. no es ésta, sin embargo, la solución preconizada por la ley de Bases de 28 de noviembre de 1974.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO OLEA, M.: «Sobre la historia de los procesos de trabajo», en *Revista de Trabajo*, 1966, 15.
- COUTURE, E. J.: «El concepto de jurisdicción laboral», en *Estudios de Derecho del Trabajo en honor de A. M. Unsain*, Buenos Aires, 1954.
- FAIREN, V.: «La potestad jurisdiccional», en *Revista de Derecho Judicial*, 1972, números 51-52.
- «El proceso como función de satisfacción jurídica» y «Jurisdicción, tribunales de trabajo y tribunales ordinarios», en *Temas del ordenamiento procesal*, tomo I, Madrid, 1969.
- GUASP, J.: «La pretensión procesal», en *Anuario de Derecho Civil*, 1952.
- MONTERO, J.: *Introducción al Derecho procesal. Jurisdicción, acción y proceso*, Madrid, 1976.
- *Los tribunales de trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Valencia, 1976.
- «Unidad de jurisdicción y tribunales especiales», en *Boletín del I. Colegio de Abogados de Oviedo*, 1976, núm. 12.
- PRIETO-CASTRO, L.: *Derecho procesal civil*, tomo I, Madrid, 1972.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: *Derecho del trabajo y proceso*, Murcia, 1972.
- SERRA, M.: «Jurisdicción», en *Estudios de Derecho procesal*, Barcelona, 1969.
- VILLAR Y ROMERO, J. M.: «Unificación de fueros: El problema de las jurisdicciones especiales» (comunicación al III Congreso Nacional de la Abogacía, Valencia, 1954).

En el I Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, el tema I versó sobre «La jurisdicción laboral. Su competencia y sus órganos», siendo las comunicaciones presentadas publicadas en la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 69, 1966 (las españolas son las de CEREZO ABAD, BASANTA MORAL, GONZÁLEZ ENCABO, MENÉNDEZ-PIDAL, MUÑOZ y DEL PESO).

CAPITULO II

8. PERSONAL AL SERVICIO DE LA JURISDICCION

Si, como advertíamos en el capítulo anterior, el estatuto personal de los magistrados de Trabajo es diferente del de los miembros de la carrera judicial ordinaria, se hace preciso detenerse en su consideración. No trataremos de reconstruir todo el sistema, sino principalmente de marcar especialidades y diferencias. Lo propio haremos con el personal no jurisdiccional y especialmente con los secretarios de la llamada «jurisdicción» de trabajo.

Hay que distinguir, en primer lugar, entre personal jurisdiccional y no jurisdiccional. Aquéllos son los investidos de la potestad jurisdiccional, tanto de modo individual como colectivo, es decir, los magistrados de trabajo; éstos no tienen jurisdicción, cumpliendo funciones de auxilio o colaboración. El personal auxiliar está constituido, fundamentalmente, por los secretarios, oficiales, auxiliares y agentes, de los que nos ceñiremos a los primeros. El personal colaborador, aquel que no formando parte del órgano jurisdiccional colabora con éste para el mejor cumplimiento de la función jurisdiccional, lo constituyen el Ministerio fiscal, abogados y procuradores.

9. PERSONAL JURISDICCIONAL: LOS MAGISTRADOS DE TRABAJO

La ley de Bases de Funcionarios Civiles del Estado de 20 de julio de 1963, y el texto articulado de la misma de 7 de febrero de 1964, excluyeron de su ámbito de vigencia a los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia; por ello hubo de dictarse la ley de 18 de marzo de 1966 para la Administración de justicia común u ordinaria. De esta última también se excluía a los funcionarios al servicio de la llamada «Jurisdicción de Trabajo», para los que se dictó la ley de 31 de mayo de 1966, de reforma orgánica y adapta-

ción de los Cuerpos de la Jurisdicción de Trabajo a la ley de Funcionarios Civiles. No se derogó la ley Orgánica de las Magistraturas del Trabajo de 17 de octubre de 1940. La ley de Funcionarios Civiles se declara aplicable con carácter supletorio. Por último se dictó el reglamento orgánico del Cuerpo de Magistrados de Trabajo de 27 de julio de 1968. La legislación aplicable es, pues: ley de 31 de mayo de 1966, ley 17 de octubre de 1940, reglamento de 27 de julio de 1968 y ley de Funcionarios Civiles de 7 de febrero de 1964.

A) *Sistemas de selección y promoción*

El sistema de selección del personal jurisdiccional adquiere, por las consecuencias que conlleva, grave transcendencia política. Lo mismo cabe decir de aquel otro sistema por el que se asciende o promociona a cargos superiores a los que forman parte de ese personal. La independencia empieza a adquirirse, o a perderse, en el momento mismo del ingreso y se condiciona en buena parte con la promoción. De ahí la importancia de estos temas.

En nuestro país, para el ingreso en el Cuerpo de Magistrados de Trabajo rige el sistema del nombramiento gubernativo; nombramiento no totalmente libre, sino condicionado por dos circunstancias: En primer lugar porque los nombrados han de pertenecer a las carreras judicial o fiscal y haber prestado cinco años de servicios efectivos en ellas y, después, porque no se trata de nombramiento directo, sino previo concurso (arts. 10, ley de 1966, y 1 reglamento de 1968). Si las plazas vacantes no se cubrieran totalmente se proveerán por oposición entre licenciados en Derecho mayores de veintitrés años (este segundo sistema de ingreso no ha sido nunca necesario).

La ley de Bases de 28 de noviembre de 1974, Orgánica de la Justicia establece que se adquirirá la condición de magistrado de Trabajo por oposición entre jueces que lleven cinco años de servicios efectivos y no tengan nota desfavorable en su expediente personal (base XIII, 66).

Los traslados dentro de la categoría de magistrados provinciales de trabajo se producen a petición propia y con arreglo al puesto en el escalafón (artículo 15, reglamento 1968). Sin embargo, cuando la plaza no puede cubrirse de modo definitivo, dada la situación administrativa de su titular (en situación de excedencia especial, por ejemplo), podrá serlo de modo eventual, por resolución del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Sala de Gobierno del Tribunal Central, por otro magistrado que la hubiera solicitado (artículo 7, ley

de 1966; obsérvese que el artículo 16 del reglamento orgánico de 1968 no ha desarrollado correctamente el artículo de la ley citada).

En las poblaciones donde no exista más que una Magistratura, la Dirección General de Trabajo designará hasta dos magistrados suplentes entre personas de reconocida aptitud y solvencia moral, mayores de veinticinco años, licenciados en Derecho que no hubieren sido condenados en causa criminal ni estuvieren procesados. Los magistrados suplentes tendrán todos los honores y prerrogativas del cargo, que será incompatible con el ejercicio de la abogacía en la rama social del Derecho y con el desempeño del cargo de asesor en cuestiones sociales, no pudiendo acudir ni como simple representante de las partes que litigan ante los tribunales de trabajo. Su separación puede ser acordada sin requisito alguno por la Dirección General (artículo 63, reglamento 1968).

El sistema de promoción es el de designación gubernativa sin paliativos. Las vacantes en la categoría de magistrado del Tribunal Central se proveerán por el Gobierno a propuesta del ministro de Trabajo, entre magistrados de trabajo que lleven diez años de servicios en el cuerpo. La discrecionalidad del Gobierno no se ve disminuida por el hecho de que la Sala de Gobierno del Tribunal Central remita anualmente al Ministerio de Trabajo relación de magistrados que, con los requisitos que se señalan, considere especialmente idóneos para la promoción, expresando los méritos que en cada uno de ellos concurren y razonando debidamente la inclusión. El artículo 18, 3.º de la ley de 1966 y el artículo 12 del reglamento de 1968 se cuidan de señalar que las relaciones de la Sala de Gobierno son «sin perjuicio de las facultades del Gobierno». Incluso la adscripción a Sala determinada dentro del Tribunal Central queda en manos del ministro de Trabajo, que, a propuesta de la Sala de Gobierno, puede acordar el traslado de una Sala a otra si así lo aconseja la conveniencia del servicio, dice el artículo 13 del reglamento de 1968.

La promoción a presidente de la Sala del Tribunal Central queda en manos del Gobierno sin limitación ni relaciones de clase alguna. Serán nombrados por el Gobierno, a propuesta del ministro de Trabajo, entre magistrados del propio Tribunal Central con tres años de servicios efectivos en la categoría (art. 18, 2.º, ley de 1966 y art. 10 del regl. de 1968).

Por último, el presidente del Tribunal Central de Trabajo es designado por decreto aprobado en Consejo de Ministros a propuesta del de Trabajo, entre aquellos juristas que en el desempeño de la Magistratura, del Ministerio fiscal, en el ejercicio de la abogacía o en la cátedra gocen del más alto prestigio y acreditada competencia (art. 9, ley de 1966 y art. 8, regl. de 1968).

La ley de 1966 significó en el aspecto concreto de la presidencia del Tribunal Central un indiscutible avance. En efecto, la ley de 17 de octubre de 1940, en su artículo 14, hacía coincidir en una misma persona los cargos de director general de Jurisdicción del Trabajo y presidente del Tribunal Central, produciendo así, inevitablemente, una grave politización de este órgano. La politización, después de 1966, no ha desaparecido, pero, por lo menos, se ha paliado.

En síntesis, pues, de las cuatro categorías de magistrados de tribunales de trabajo, es decir: *a)* presidente del Tribunal Central, *b)* presidentes de Sala del Tribunal Central, *c)* magistrados del Tribunal Central, y *d)* magistrados provinciales de trabajo, las dos primeras se cubren de modo absolutamente discrecional por el Gobierno, la tercera prácticamente lo mismo, a pesar de las relaciones de la Sala de Gobierno, y en la cuarta la discrecionalidad está atenuada por el concurso (1).

Caben pocas dudas de que estamos ante sistemas de selección y promoción incorrectos jurídicamente y peligrosos políticamente, por cuanto no aseguran una completa independencia.

B) *La independencia judicial y sus garantías*

Los órganos jurisdiccionales sólo podrán satisfacer con justicia las pretensiones que ante ellos se interponen si son independientes, es decir, si sus miembros están fuera del alcance de la influencia del Gobierno, de los partidos políticos y en general de todos los poderes de hecho que se manifiestan en la sociedad. No se trata tanto de un privilegio que los tribunales reivindicar para sí, cuanto del único medio posible para garantizar la libertad individual de los ciudadanos. El requisito es de tal importancia que puede afirmarse que en el actual grado de la civilización humana un órgano no ejerce jurisdicción si no es independiente. De ahí la constitucionalización del principio; en este sentido el artículo 29 de la LOE declara que «la justicia gozará de completa independencia». Con todo, téngase en cuenta que la independencia no se predica de la jurisdicción, ni de la justicia, sino con relación a los jueces y tribunales.

Esta independencia, para ser efectiva, ha de articularse en un régimen com-

(1) Atenuación levisima, pues «las condiciones de aptitud de los solicitantes serán libremente apreciadas por este Ministerio y contra la resolución en que se acuerden los nombramientos no se dará recurso alguno», como dicen literalmente las convocatorias del concurso (la última, de 10 de enero de 1977, *Boletín Oficial del Estado* del día 24).

pleto de garantías que han de referirse de modo especial a aquellos poderes o fuerzas sociales que prácticamente podrían influir en mayor grado sobre los tribunales. Las garantías deben articularse así principalmente:

a) *Frente a la sociedad*

El cúmulo de garantías establecido en la LOPJ era de un rigor extraordinario, pero con relación a los magistrados de trabajo se «han reducido al mínimo». Estas garantías pueden considerarse con relación a:

a) Condiciones necesarias para el ejercicio de la magistratura. Al proceder el personal jurisdiccional de los tribunales de trabajo de las carreras judicial o fiscal, las condiciones para el ingreso en la Magistratura de Trabajo hubieron de cumplirse en el momento de ingreso en la carrera de origen. Las condiciones, así, aparte de la licenciatura en Derecho, son las del artículo 109 LOPJ: ser español de estado seglar, mayor de veintiún años. Para continuar en el ejercicio de la magistratura, el mismo artículo exige: no hallarse comprendido en las causas de incapacidad o incompatibilidad que establece la ley y estar dentro de las condiciones que para cada clase de cargo exija la ley, es decir, atendiendo a los sistemas de ingreso y promoción que hemos examinado.

b) Incapacidades. Según el artículo 4 del reglamento orgánico de 28 de diciembre de 1967 no pueden ser nombrados jueces, y por tanto, no podrán ser nombrados magistrados de trabajo: los que no tuvieren la necesaria aptitud física o intelectual, los procesados por cualquier delito, los condenados por delitos dolosos mientras no sean rehabilitados, los quebrados no rehabilitados, los concursados mientras no sean declarados inculpables, los que tengan vicios vergonzosos, los que hubieren ejecutado actos u omisiones que, aun no penales, los hagan desmerecer en el concepto público. Las incapacidades, en realidad, venían establecidas en el artículo 110 LOPJ; el reglamento de 1967 las ha suavizado de modo dudosamente legal.

c) Incompatibilidades. El artículo 12 de la Ley de 1940 y el 2 del reglamento de 1968 declaran la incompatibilidad del cargo de magistrado con el ejercicio de la abogacía, con cualquier otra jurisdicción, con los cargos de procurador en Cortes, diputado provincial, alcalde o concejal y, en general, con todo empleo, cargo o profesión retribuida, a menos que se trate de cargos expresamente vinculados a funcionarios en activo de la carrera o declarados compatibles por la ley.

Insiste el artículo 4 del reglamento en que los magistrados deberán observar con el máximo celo las incompatibilidades, sin que en ningún caso puedan

ejercer cargo, profesión o actividad que, aun no retribuida, impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes de la magistratura. Cuando se trata de actividades no declaradas expresamente incompatibles (por ejemplo, docencia) para su ejercicio será precisa autorización del Ministerio de Trabajo (también art. 27, ley de 1966).

La ley sobre retribuciones de 28 de diciembre de 1966, con un régimen de complementos de dedicación, pretende la dedicación exclusiva de los magistrados a las funciones propias del cargo.

d) *Prohibiciones.* La larga lista de prohibiciones contenida en los artículos 111 y 119 de la LOPJ para los miembros de la carrera judicial ordinaria se reduce para los magistrados de Trabajo a la imposibilidad de ejercer la industria o el comercio dentro del territorio de su competencia (art. 12, ley de 1940). Además, el artículo 28 de la ley de 1966 les impide desempeñar el cargo en las Magistraturas o Salas donde ejerza como abogado o procurador algún pariente en el cuarto grado de consanguinidad o tercero de afinidad.

b) *Frente al Estado*

La garantía fundamental del magistrado frente al propio Estado es la inamovilidad, es decir, su derecho a no ser trasladado, suspenso, destituido ni jubilado sino por alguna de las causas y con la forma prescritas por las leyes.

a) *Traslado.* En principio los traslados de una Magistratura a otra son siempre voluntarios (art. 17, ley de 1940, art. 15, regl. de 1968). Sin que proceda petición pueden ser trasladados de una Sala a otra los magistrados del Tribunal Central (art. 13, regl. de 1968). El traslado puede ser también forzoso (art. 18, ley de 1966 y arts. 17, 3.º, y 54, regl. de 1968), como consecuencia de responsabilidad disciplinaria profesional (art. 50, ley de 1940).

b) *Suspensión.* El artículo 24 de la ley de 1940 determina las causas de la suspensión distinguiendo entre: 1. Suspensión judicial: la acordada por auto por el tribunal que admita querrela por delito cometido en el ejercicio de las funciones de magistrado (durará hasta que se dicte auto denegando el procesamiento, se sobresea la causa o se dicte sentencia tanto sea absolutoria como condenatoria, procediendo en este segundo caso la destitución), y la acordada por el tribunal que dicte auto de procesamiento en causa por cualquier clase de delito (durará hasta que se deje sin efecto el procesamiento, se sobresea la causa o se dicte sentencia absolutoria o condenatoria); en estos casos estamos ante supuestos de suspensión provisional, es decir, a results del proceso penal en curso. 2. Suspensión disciplinaria: puede ser provisional si es acordada en el curso de un expediente disciplinario, durando hasta que recaiga resolución

en el mismo, o firme, es decir, impuesta por vía de corrección disciplinaria (también arts. 30, 31, 32 y 37, regl. de 1968).

Para la determinación de las causas de la suspensión disciplinaria, el artículo 49 de la ley de 1940 se remite a la ley Orgánica del Poder Judicial, es decir, a los artículos 227 y 228 de la misma, y también a los artículos 43 a 45 del reglamento orgánico de 28 de diciembre de 1967.

c) Destitución. Procede, según el artículo 23 de la ley de 1940, por sentencia firme en que así se declare, por sentencia firme en que se imponga pena aflictiva o correccional (la pena correccional, con esta terminología, desapareció con el código Penal de 1944, correspondiéndose a prisión menor o inferiores) —en estos dos casos los tribunales que dictaran las sentencias remitirán certificación de ellas al Ministerio de Trabajo—, por acuerdo del Ministerio de Trabajo a propuesta de Tribunal de Honor (2) y por resolución dictada en expediente disciplinario con arreglo a las causas y procedimientos de la LOPJ (también art. 49, ley de 1940), es decir, por las causas del artículo 224 de esta ley: estar incursos en alguna de las causas de incapacidad, incompatibilidad, haber sido corregidos disciplinariamente por hechos graves que, sin ser delito, comprometen la dignidad de su función o les hagan desmerecer en el concepto público, haber sido declarados responsables civilmente y cuando por su conducta viciosa, por su comportamiento poco honroso o por su habitual negligencia no sean dignos de continuar ejerciendo funciones judiciales. Si éstas son las causas, el procedimiento requiere audiencia del interesado, dictamen del Consejo de Estado y decreto acordado en Consejo de Ministros. Téngase en cuenta, además, que el artículo 13 de la ley de 1966 dispone que la condena por delito doloso implicará la separación del servicio, pero que el separado, suspendida la ejecución de la pena privativa de libertad o extinguida la responsabilidad penal, y siempre la civil, podrá ser rehabilitado por los Ministerios de Justicia y de Trabajo, previo informe favorable del Consejo Judicial (del Fiscal en su caso).

d) Jubilación. Puede ser voluntaria o forzosa. La voluntaria procederá a instancia del interesado que hubiere cumplido sesenta y cinco años de edad

(2) Los tribunales de honor, desaparecidos durante la II República, adquieren nuevo estado al término de la guerra civil. En el caso de los magistrados de Trabajo, se rigen por el artículo 51 de la Ley de 1940; el desarrollo del mismo en el reglamento orgánico de 14 de noviembre de 1958 (arts. 61, 62 y 63) introdujo graves modificaciones que hay que considerar hoy derogadas. Los tribunales de honor juzgan de la conducta de los magistrados por actos u omisiones que no tienen sanción expresa en las leyes penales ni dan lugar a responsabilidad disciplinaria. Constituyen, como dice *ALCALÁ ZAMORA* (*Proceso y autodefensa*, México, 1970, núm. 20), supuestos más de autotutela que de jurisdicción.

o cuarenta de servicios efectivos al Estado. La forzosa puede deberse a edad o a incapacidad física o intelectual. La debida a edad se produce a los setenta años, pero puede solicitar continuar hasta los setenta y dos; incluso es posible continuar hasta los setenta y cinco mediante petición y concesión de prórrogas anuales. La debida a incapacidad de carácter permanente para el ejercicio del cargo se acuerda, a través de expediente abierto por el jefe de la Inspección General de Magistraturas, oyendo al interesado, previa audiencia de la Sala de Gobierno del Tribunal Central, por el Ministerio de Trabajo. Cuando se trata de magistrados del Tribunal Central, el expediente lo promueve el presidente del mismo y lo tramita a la Sala de Gobierno (arts. 21, ley de 1940, 14, 15 y 16 de ley de 1966 y 59 a 62 del regl. de 1968).

c) *Frente a los superiores jerárquicos*

Si en su condición de funcionarios administrativos los magistrados están sujetos a sus superiores jerárquicos y existe una verdadera jerarquía administrativa, cuando se contempla a los mismos magistrados en el desempeño de la función jurisdiccional no cabe subordinación alguna, siendo completamente independientes de sus superiores, los cuales no pueden inmiscuirse en la aplicación del derecho al caso concreto. La LOPJ lo establece claramente en el artículo 4 cuando prohíbe a los superiores dictar reglas o disposiciones de carácter general acerca de aplicación o interpretación de las leyes, y también el aprobar, censurar o corregir la aplicación o interpretación de las leyes hecha por sus inferiores en el orden jerárquico, salvo en el supuesto de que administraren justicia en virtud de los recursos que establezcan las leyes.

Se habla de superiores e inferiores en el orden administrativo, no en el jurisdiccional, pues en la aplicación de las leyes tan independiente debe ser el magistrado provincial de trabajo como la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

C) *La imparcialidad: abstención y recusación*

Se trata de uno de los atributos básicos de la jurisdicción. El juzgador debe estar *supra partes*. La imparcialidad no debe predicarse del proceso, sino del órgano jurisdiccional, el cual no debe estar vinculado ni con las partes o sus defensores, ni con el bien objeto de la pretensión. Para garantizar la objetividad del fallo, nuestro ordenamiento regula dos instituciones complementarias: abstención y recusación. El ordenamiento establece una serie de causas que hacen sospechoso al magistrado de falta de imparcialidad, autorizándole y obligándole al mismo tiempo, para abstenerse de conocer de un asunto, y otor-

gando a las partes en ese asunto el derecho de recusarlo. Las causas de abstención y recusación son las mismas, las establecidas en el artículo 189 LEC (artículo 40 LPL) (3).

a) *Abstención*

Los magistrados en quienes concurra alguna causa de recusación se abstendrán del conocimiento del asunto sin esperar a que se les recuse (art. 40, LPL). No dice la LPL en qué momento debe producirse la abstención, pero parece claro que cuanto el magistrado tenga conocimiento de la causa y lógicamente antes del acto de conciliación y juicio. Se realizará por medio de auto acordando la abstención y que pase el asunto a quien deba sustituirle; auto contra el que no cabe recurso alguno. Si el que se abstiene es un magistrado del Tribunal Central, la Sala dictará el auto teniéndolo por separado del asunto.

La orden de 21 de julio de 1938, que regulaba las sustituciones y recusaciones, debe entenderse derogada por la LPL. La LEC, declara aplicable subsidiariamente (disposición final 1.ª LPL), no es en esta materia aplicable, por encontrarse regulada en la propia LPL. Significa todo ello que al magistrado de trabajo que se abstiene incorrectamente no puede imponérsele la corrección disciplinaria a que se refería la orden de 1938 citada, ni la contenida en el artículo 216 LEC. Con todo, y por aplicación del Reglamento orgánico en su artículo 64, siempre que hiciere entrega de la jurisdicción al suplente debe ponerlo en conocimiento de la Dirección general.

(3) Art. 189 LEC: «Son causas legítimas de recusación: 1.ª, el parentesco de consanguinidad o afinidad, dentro del cuarto grado civil, con cualquiera de los litigantes; 2.ª, el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el Letrado de alguna de las partes que intervengan en el pleito (la Ley de 31 de mayo de 1966, en su art. 29, ha ampliado esta causa incluyendo a procuradores y refiriéndola al cuarto grado de consanguinidad y tercero de afinidad). Esto se entenderá sin perjuicio de hacer cumplir la prohibición que tienen los Abogados de encargarse de la defensa de asuntos en que deban conocer como Jueces sus parientes dentro de dicho grado; 3.ª, estar o haber sido denunciado por alguna de las partes como autor, cómplice o encubridor de un delito o como autor de una falta; 4.ª, haber sido defensor de alguna de las partes, emitido dictamen sobre el pleito como Letrado o intervenido en él como Fiscal o testigo; 5.ª, ser o haber sido tutor o curador para bienes o haber estado bajo la tutela o curaduría de alguno que sea parte en el pleito; 6.ª, ser o haber sido denunciador o acusador privado del que recusa; 7.ª, tener pleito pendiente con el recusante; 8.ª tener interés directo o indirecto en el pleito o en otro semejante; 9.ª, amistad íntima; 10.ª, enemistad manifiesta.» Se ha perdido la ocasión de actualizar algunas de estas causas y de aclarar otras sobre las que existen dudas de interpretación.

b) *Recusación*

La LPL regula solamente la recusación de los magistrados provinciales de trabajo, pero no se refiere a la de los magistrados del Tribunal Central. La de los magistrados del Tribunal Supremo se encuentra regulada en la LEC, y debe realizarse un gran esfuerzo para que sea aplicable analógicamente a los del Tribunal Central.

a) *Recusación de magistrados provinciales.* Están legitimados para recusar «los que sean parte en el litigio»; parte debe entenderse aquí en su sentido más amplio, es decir, todos aquellos que se hubieren personado en el proceso. La recusación debe hacerse por escrito —uno de los pocos casos en los que el acto procesal de parte no es oral— y siempre con anterioridad al acto de conciliación y juicio (art. 44 LPL). Si el magistrado estima pertinente la recusación, dictará auto en tal sentido, acordando que pase el conocimiento del asunto a quien deba sustituirle. Si en la localidad hay dos o más magistrados le sustituirá el que le preceda en antigüedad, y si el recusado es el más antiguo lo hará el más moderno (art. 41). Si en la localidad hay un sólo magistrado, le sustituirá el primero de los magistrados suplentes.

Si el magistrado recusado no estima pertinente la recusación, lo hará constar por auto y pasará las actuaciones a quien deba sustituirle, declarando que entre tanto queda en suspenso el asunto principal (art. 41). La suspensión del asunto principal no debe significar imposibilidad de realizar actos urgentes (prueba anticipada, por ejemplo); el pasar las actuaciones al sustituto —y se refiere a todas las actuaciones, al no formarse pieza separada— ha de significar forzosamente la posibilidad de que éste provea a las peticiones urgentes, pues de no ser así carece de razón de ser ese traspaso de actuaciones.

El magistrado sustituto citará a las partes para una comparecencia a realizar dentro de los seis días siguientes, en la que las oír y practicará las pruebas que propongan, resolviendo por medio de auto en dos días o bien en la misma comparecencia por acuerdo, sobre si ha lugar o no a la recusación. El artículo 42 le prohíbe expresamente hacer uso de las diligencias para mejor proveer. La resolución es recurrible en suplicación o casación, según lo fuere el asunto principal, sin que sea preciso acudir primero a la reposición.

Si se estima la recusación, el sustituto pasará a reconocer del asunto principal; si se desestima, el conocimiento continuará correspondiendo al magistrado titular, imponiéndose al recusante una multa de 500 a 3.000 pesetas en todo caso; si el multado no la hace efectiva sufrirá prisión por vía de sustitución y apremio en los términos que establece el artículo 91 del código Penal en las causas por delito para la responsabilidad personal subsidiaria, es decir, sin poder exceder de seis meses.

b) Recusación de magistrados del Tribunal Central. Ningún texto especial relativo al proceso laboral se refiere a la recusación de estos magistrados, pero es indudable que han de poder ser recusados. Ahora bien, en un recurso en el que las partes no comparecen ante el Tribunal Central, ni éste recibe directamente sus escritos, en el que las fases de preparación, interposición y sustanciación se desarrollan ante las Magistraturas, tiene muy difícil aplicación la recusación, entre otras cosas, por la dificultad de que las partes conozcan los nombres de los magistrados que lo resolverán. En todo caso, la recusación debe presentarse en la Magistratura, que debe remitir el escrito al Tribunal Central sin suspender la tramitación de la causa; si el recusado reconoce la causa y la Sala la estima procedente, dictará auto teniéndolo por recusado.

Si el recusado no se considera comprendido en la causa alegada, la Sala la denegará por auto y ordenará la formación de pieza separada (artículo 199 LEC). Si el Tribunal Central no debe admitir escritos ni alegaciones de las partes (art. 160 LPL), debe concluirse que no es aplicable el artículo 203 LEC, es decir, que la pieza no será instruida por magistrado del propio Tribunal Central, sino que tendrá que serlo forzosamente por el magistrado provincial que dictó la resolución que se recurre. El procedimiento queda totalmente indeterminado; la LEC se remite a los incidentes, pero estimamos que debe aplicarse el de la LPL, el regulado en el artículo 42 para la recusación de los magistrados provinciales, teniendo en cuenta que no decidirá dicho magistrado provincial, sino el Tribunal Central en pleno si fue recusado el presidente o un presidente de Sala, o bien la Sala a la que pertenece si lo fue un magistrado, es decir, aplicando el artículo 206 LEC.

D) *Derechos y deberes de los magistrados*

Junto a las circunstancias anteriores relativas a la independencia que determinan el *status* jurídico del magistrado como titular de la potestad jurisdiccional, concurren otra serie de derechos y deberes referidos más bien a su condición de funcionario administrativo.

Entre los derechos refirámonos a que los magistrados de trabajo forman cuerpo independiente con escalafón propio, permaneciendo en su carrera de origen en calidad de supernumerarios. Tienen la consideración de magistrados de Audiencia. El presidente del Tribunal Central, tratamiento de excelentísimo señor y los demás de ilustrísimo. Como todos los funcionarios tienen derecho al cargo y de ahí su derecho-deber de tomar posesión del mismo, lo que debe hacerse en el plazo de treinta días (cuarenta y cinco en Canarias) desde la publicación de su nombramiento en el *Boletín Oficial del Estado*;

nombramiento que se realiza por orden ministerial cuando se trata de magistrados provinciales, y por decreto en los demás casos. Manifestación de su autoridad es el traje de ceremonia: toga sobre traje negro, medalla y placa de oro (OM de 17 de mayo de 1948). En la práctica va perdiéndose paulatinamente su uso.

Derecho fundamental es el relativo al sueldo. La regulación se encuentra en la ley de 28 de diciembre de 1966, que hace referencia al sueldo base (coeficiente 5,5), trienios, complemento de destino, dedicación, complemento familiar y pagas extraordinarias. Los sustitutos tienen también derecho a retribución que se devengará por días, en cuantía del 75 por 100 del sueldo inicial que corresponda al funcionario que debería desempeñar el cargo. Los derechos económicos se completan con los relativos a la Seguridad Social y los llamados derechos pasivos.

Frente al deber de residencia, surge el derecho a permisos y licencias. Junto al básico de un mes anual de vacaciones, el reglamento orgánico de 1968 regula un cuadro completo de permisos para asuntos propios, enfermedad, traslado, y de licencias por matrimonio, realización de estudios, asuntos propios. Igualmente se regulan las situaciones en que pueden encontrarse los magistrados: servicio activo, excedencias especial, voluntaria y forzosa, supernumerarios y suspensos, y también las condiciones de reingreso en el servicio activo.

Entre los deberes debemos de distinguir los positivos y los negativos. Entre los primeros destacamos el de prestar la función que les está encomendada, es decir, la de juzgar y ejecutar lo juzgado, lo que debe hacer en el lugar, tiempo y forma marcados por la ley; el de residencia en la población donde tenga su destino oficial, de la que no podrá ausentarse sino en virtud de permiso, licencia, comisión de servicio u otro motivo legal. El inicio de la función exige el prestar juramento.

Entre los negativos, que debemos considerar prohibiciones, cabe a su vez subdistinguir entre situaciones jurídico-públicas y jurídico-privadas. Las prohibiciones públicas que se contienen en el artículo 7 de la LOPL no se reflejan de modo expreso en la legislación específica de los magistrados de trabajo, pero ello no debe impedirnos el considerarlas aplicables, pues de lo contrario quedarían alteradas cualidades inherentes a la figura del juzgador; por tanto, no podrán los magistrados: aplicar los reglamentos o disposiciones de cualquier clase que sean contrarios a las leyes; dirigir al poder ejecutivo, funcionarios o corporaciones oficiales felicitaciones o censuras por sus actos; tomar en las elecciones políticas más parte que la de emitir su voto; mezclarse en reuniones, manifestaciones u otros actos de carácter político, y concurrir en cuerpo, de oficio o en traje de ceremonia a fiestas o actos públicos, salvo

cuando se trate de cumplimentar al Monarca o lo ordene expresamente el Gobierno. Las prohibiciones privadas son aquellas a que nos hemos referido al hablar de la independencia.

E) *Responsabilidad*

El incumplimiento de los deberes a que hemos hecho mención origina responsabilidad. En íntima unión con la independencia, la responsabilidad es su contrapartida. La responsabilidad del magistrado tiene necesariamente dos frentes, correspondientes a su actuación como funcionario, por un lado, y como juez propiamente dicho, por otro. En el primer caso, estamos ante la responsabilidad profesional, la exigible al funcionario por el incumplimiento de sus deberes como tal, es decir, sin relación con el desempeño de la función jurisdiccional en los casos concretos de que haya conocido. En el segundo, y más importante, estamos ante la responsabilidad resultante de la actuación en el desempeño de la potestad jurisdiccional y referida a los casos juzgados en concreto; esta responsabilidad puede ser: disciplinaria, cuando se ejerce por los superiores jerárquicos en el momento de conocer de los recursos; civil, para el resarcimiento de los daños y perjuicios estimables causados a los litigantes cuando los jueces, en el desempeño de sus funciones, infrinjan las leyes por negligencia o ignorancia inexcusables, y criminal, cuando se imputa al juez infracción de las leyes relativas al ejercicio de su función en los casos tipificados en el Código penal.

a) *Responsabilidad profesional*

El régimen disciplinario de los magistrados es el establecido en las disposiciones específicas, es decir, los artículos 48 a 50 de la ley orgánica de 1940, el artículo 28 de la ley de 1966 y los artículos 69 y 70 del reglamento orgánico de 1968. La ley de 1966 declara supletorias las disposiciones orgánicas de la carrera judicial y fiscal y las contenidas en la ley de Funcionarios Civiles. Este último precepto es parcialmente inaplicable; en primer lugar, no se comprende la referencia al estatuto orgánico del Ministerio fiscal de 21 de junio de 1926 y reglamento orgánico de 27 de febrero de 1969, basados en los principios de unidad y dependencia, es decir, algo muy diferente al estatuto del personal jurisdiccional; en segundo lugar, no es tampoco conveniente la referencia a la ley de Funcionarios Civiles. Es mucho más correcta la ley de 1940, cuando en su artículo 49 dispone que los magistrados de trabajo serán corregidos disciplinariamente por los mismos motivos que establece la LOPJ,

con lo que hay que referirse a los artículos 7, 734 y similares de esta ley para las causas y a los artículos 732, 735 y siguientes para el procedimiento. El expediente, cuando es sancionador, da lugar a las siguientes correcciones: apercibimiento, multa de uno a quince días de haber, traslado, postergación para ascensos de seis meses a cinco años, suspensión de empleo y sueldo de tres meses a un año, destitución, a las que la ley de 1966 añade la pérdida de uno a veinte días de remuneración. Las sanciones se anotarán en el expediente personal y con el transcurso del tiempo puede iniciarse procedimiento de cancelación.

b) *Responsabilidad jurisdiccional*

a') *Disciplinaria.* Esta responsabilidad, nacida en el desarrollo de procesos concretos, se exige por el superior jerárquico al conocer de los recursos. Las correcciones disciplinarias se imponen de plano a la vista de lo que resulta de los autos (art. 451 LRC), y pueden ser: advertencia, apercibimiento, represión, multa y suspensión de empleo y sueldo por tres meses (art. 449 LEC). Contra la providencia en la que se impone la corrección se oír a justicia al magistrado si lo solicitare en el plazo de cinco días por los trámites de los incidentes (arts. 452 y 453 LEC). El artículo 69 LPL confía esta facultad al Tribunal Central, lo que no implica privar de ella al Tribunal Supremo.

b') *Civil.* Tanto el artículo 26 de la ley de 1966 como el artículo 192 de la LPL se remiten a lo dispuesto en el capítulo II del título V de la LOPJ y a la ley de 5 de abril de 1904; el procedimiento es el señalado en la LEC, artículos 903 a 918. Se trata, pues, de un juicio de mayor cuantía, no de un recurso de responsabilidad como dice la LEC y también la LPL, que se inicia a instancia de la parte perjudicada en el proceso en el que el magistrado produjo los perjuicios, pero éste debe estar terminado por sentencia firme y en él deben haberse agotado los recursos ordinarios. Competente es la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo.

c') *Criminal.* El artículo 27 de la ley de 1940 se remite aquí también a la LOPJ y a la LECRIM, disponiendo solamente que la competencia corresponde a la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo. El proceso penal se inicia no sólo a instancia del ofendido, sino también por providencia de tribunal competente, por iniciativa del Ministerio fiscal e incluso por cualquier persona. Los particulares se limitarán a provocar el antejuicio a que se refiere la LECRIM (arts. 757 a 778).

10. PERSONAL NO JURISDICCIONAL

A) *Personal auxiliar*

El personal no jurisdiccional auxiliar lo constituyen los secretarios, oficiales, auxiliares y agentes.

Los secretarios de la «Jurisdicción de Trabajo» forman dos categorías denominadas legalmente A y B. La categoría A la integran el secretario de la Sala de Gobierno del Tribunal Central, los secretarios de sala del mismo y los de la Inspección General de las Magistraturas; la categoría B los secretarios de Magistraturas. El ingreso en el cuerpo se efectúa por la categoría B, por oposición entre licenciados en Derecho, mayores de edad. El ascenso de una categoría a otra queda prácticamente en manos del Ministerio de Trabajo; el secretario de la Sala de Gobierno lo designa el Ministerio a propuesta en terna de la propia Sala entre secretarios de la categoría A que lleven tres años de servicios efectivos en la misma; los demás secretarios de esta categoría A se nombran libremente por el Ministerio entre secretarios de la categoría inferior con diez años de servicios efectivos, declarados aptos por la Sala de Gobierno en relación anual que remitirá al Ministerio, pero también aquí «sin perjuicio de las facultades del Ministerio». Los traslados dentro de la categoría B se producen siempre a petición del interesado y por antigüedad.

El estatuto jurídico de los secretarios se regula en la ley orgánica de 1940, en la de 1966 y en el reglamento orgánico de 26 de diciembre de 1968. Sus funciones básicas son auxiliar a los magistrados en el despacho de los asuntos de que conozcan, realización de los actos de comunicación, llevar los libros y registros (el reglamento de 1968 se refiere a 11 libros), ejercer la fe pública judicial y la comunicación entre el magistrado y las partes. Esta comunicación se realiza mediante la dación de cuenta al magistrado de todas las pretensiones que se presenten y mediante la notificación a la parte de las resoluciones de aquél.

Están sujetos a incapacidades e incompatibilidades y pueden ser recusados (arts. 45 y 46 LPL). Destaquemos —por el absurdo que significa— que no existe incompatibilidad con el ejercicio de la abogacía, salvo en materia laboral (dips. trans. 1.ª de la ley de 1966, disp. trans. 5.ª de la ley de 28 de diciembre de 1966 y disp. trans. única del regl. orgánico de 1968).

En las secretarías de las Magistraturas y del Tribunal Central deben figurar adscritos los oficiales, auxiliares y agentes que las necesidades del ser-

vicio requieran, los cuales se rigen por las normas generales de los funcionarios públicos que afecten a sus respectivos cuerpos y escalas.

B) *Personal colaborador*

a) *Ministerio fiscal*

La intervención del Ministerio fiscal en el proceso laboral, como proceso civil especial que es, resulta muy limitada.

Según el estatuto de 21 de junio de 1926, artículo 1, corresponde al Ministerio fiscal «velar por la observancia de las leyes y demás disposiciones referentes a organización de los juzgados y tribunales, promover la acción de la justicia en cuanto concierne al interés público y representar al Gobierno en sus relaciones con el Poder judicial, procurando, siempre imparcialmente, el mantenimiento del orden jurídico y la satisfacción del interés social». La LOE y el reglamento orgánico de 27 de febrero de 1969 lo definen, muy desafortunadamente, como órgano de comunicación entre el Gobierno y los tribunales.

Directamente, la LPL se refiere al mismo en las siguientes ocasiones:

1. *Recurso de suplicación*.—Será oído sobre las cuestiones de competencia por razón de la materia (art. 153). El Tribunal Supremo ha aclarado (S. de 23 de noviembre de 1964, RA 5380) que para que la audiencia sea necesaria «es preciso no ya sólo que ésta (la cuestión de competencia) sea planteada en el proceso por quien pueda hacerlo, sino que si se promoviere recurso, se mantenga viva en la nueva etapa procesal aquella alegación, o bien que surja en el tribunal mismo la duda acerca de su competencia, llevándole a poner en tela de juicio sus propios poderes y a requerir la complementaria ilustración que el dictamen fiscal aporta». En el quinquenio 1971-1975, el Ministerio fiscal conoció de 2.276 recursos de suplicación.

2. *Recurso de suplicación*.—Todas las sentencias del Tribunal Central de Trabajo deben ser notificadas a la Fiscalía del Tribunal Supremo (art. 159), para que ésta pueda, en su caso, proceder a la interposición del recurso en interés de la ley.

3. *Recurso de casación*.—Interposición del recurso de casación en caso de pobreza, cuando tres letrados designados de oficio lo hubieran considerado improcedente (art. 172, VII). Estos supuestos son muy poco numerosos y en ellos el Ministerio fiscal actúa como defensor de la parte pobre.

4. *Recurso de casación*.—Dictamen sobre la procedencia o improcedencia de la admisión del recurso» (art. 173, II). Se ha producido aquí una im-

portante ampliación sobre la LEC; en ésta el art. 1.722, al tratar del recurso de casación por infracción de ley o doctrina legal, establece que el Ministerio fiscal informará «sobre la procedencia o improcedencia de la admisión del recurso». En la LPL, el informe se refiere también a la cuestión de fondo, a la estimación o desestimación del recurso; en la LEC sólo a si el recurso es o no admisible.

5. *Recurso en interés de la ley.*—Es interpuesto únicamente por la Fiscalía del Tribunal Supremo (art. 185) y, a diferencia del regulado en la LEC, tiene en la práctica una aplicación de cierta importancia: 24 recursos de 1971 a 1975.

En otros casos, aunque la LPL no se refiera directamente al Ministerio fiscal, la referencia se entiende hecha por la remisión a otra norma. Este es el supuesto de las cuestiones de competencia (el art. 4 de la LPL se remite al art. 81 de la LEC, el 5 al 82 y el 6 al 72 y siguientes), de los conflictos jurisdiccionales (el art. 8 se remite a la ley de 17 de julio de 1948) y del recurso de revisión (el art. 189 LPL a los arts. 1796 a 1810 de la LEC). En cambio, para el supuesto clave del artículo 3 de la LPL, es decir, en el caso de inadmisión de la demanda por «incompetencia por razón de la materia», mientras en el art. 74, I, de la LEC se exige oír al Ministerio fiscal, en la LPL no es preciso (S. TS de 28 de junio de 1973, RA 3236).

En alguna ocasión se ha pretendido la creación de un Ministerio fiscal de trabajo para que interviniera en todos los procesos de esta naturaleza, o incluso la posibilidad de que ejercitara sus funciones la Inspección de Trabajo, partiendo, consciente o inconscientemente, de la concepción transaccional del Derecho del trabajo entre individualismo y socialismo, concepción que considera al trabajador, en cierto modo, como un menor de edad intelectual, necesitado de instituciones de tutela. De esta concepción, muy próxima a la ideología fascista, nacen buena parte de los pretendidos principios informadores de esta rama jurídica, y algunas declaraciones del Fuero del Trabajo (por ejemplo, I, 4.º y 6.º, y II).

b) *Abogados y procuradores*

Aunque su intervención no sea necesaria en el proceso laboral —la del abogado ante los tribunales Supremo y Central sí lo es— dada su no sólo posible, sino constante intervención —sobre todo la del abogado— ante los tribunales de trabajo, es preciso referirse a ellos aunque sea muy brevemente.

La profesión de abogado, distinta de la titulación académica de licenciado

o doctor en Derecho, se rige por la LOPJ (arts. 855 a 880), por el Estatuto General de la Abogacía de 28 de junio de 1946 y por el Estatuto General de los Colegios de Abogados de 3 de febrero de 1947. Abogado es la persona que, con la titulación académica necesaria, se dedica profesionalmente al asesoramiento y defensa jurídica de los intereses particulares de los ciudadanos.

La LPL, continuando una tradición que arranca de la ley de Tribunales industriales de 1908, permite a las partes defenderse a sí mismas ante las Magistraturas de trabajo (art. 10). Se trata de una disposición demagógica que no ha pasado de la letra de la ley a la práctica. Aunque el proceso laboral no sea complicado —sobre todo de modo relativo, comparándolo con el civil ordinario— no está al alcance de las personas que no tienen conocimientos jurídicos. El que las partes se defiendan a sí mismas equivale a entorpecer la marcha del órgano jurisdiccional y a colocarlas en una situación de verdadera indefensión.

Estas razones han obligado a que la posibilidad legal que se concede a las partes de defenderse por sí mismas haya quedado sin efectividad práctica. Cuando la intervención de los letrados ante los órganos jurisdiccionales de trabajo fue prohibida (ante los Comités paritarios y Jurados mixtos), se incumplió la prohibición acudiendo a los más lamentables subterfugios (CASTÁN, J.: *La nueva legislación de Jurados mixtos*, Madrid, 1936, pág. 95), y hoy, cuando su intervención es sólo permitida, la experiencia diaria de las Magistraturas prueba que la posibilidad se ha convertido en regla general. Incluso ha sido necesario que la Organización Sindical ofreciera a los trabajadores un servicio de asistencia jurídica, pues de lo contrario se les hubiera colocado en franca indefensión, a pesar de la existencia del turno de oficio que difícilmente hubiera podido hacer frente al enorme volumen de procesos laborales.

Tradicionalmente se viene sosteniendo, para auspiciar la necesidad de la defensa en juicio por medio de letrado, que «en las circunstancias actuales la ignorancia jurídica de la masa trabajadora hace aconsejable la intervención de los profesionales del Derecho». Pero esta afirmación, que era válida al hacer su aparición los tribunales especiales de trabajo, lo es también hoy y posiblemente lo será siempre, y no sólo con referencia a los trabajadores, sino también a los empresarios y, en general, con todo aquél que no se haya consagrado al estudio y práctica del Derecho. La ignorancia jurídica no es, pues, algo característico de la clase trabajadora.

La profesión de procurador de los tribunales se rige por la LOPJ (arts. 855 a 872 y 881 a 888) y por el Estatuto General de los Procuradores de los Tribunales de 19 de diciembre de 1947. Procurador es la persona que, en posesión del título correspondiente, se dedica profesionalmente a representar en juicio y fuera de él a los interesados en cualquier tipo de relación jurídica. La función más importante y la que aquí nos interesa es la representación judicial.

No todos los procuradores son necesariamente licenciados en Derecho. El artículo 5 del Estatuto establece que el título de procurador se expedirá por el Ministerio de Justicia a los licenciados en Derecho y a los que, con el título de bachiller aprobaren los oportunos exámenes (no oposición), que se celebran de acuerdo con el reglamento de 18 de abril de 1912 y el decreto de 3 de noviembre de 1931; sin embargo, para el ejercicio de la profesión en las capitales de provincia es requisito imprescindible la licenciatura en Derecho —complementa el artículo 6, III—, es decir, precisamente donde normalmente tienen su sede las Magistraturas.

La dualidad entre representación —procurador— y defensa —abogado— encuentra hoy su justificación práctica en la complejidad y formalismo de nuestro proceso civil. En un proceso complicado, escrito y formalista, la labor del procurador es necesaria; en un proceso simple y oral, el procurador carece de razón de ser. Teóricamente, la dualidad no tiene justificación y su persistencia responde, además de a las razones prácticas dichas, a la defensa de intereses particulares en beneficio y protección de una clase de profesionales colegiados que no se resignan a desaparecer.

BIBLIOGRAFIA

- ALMAGRO NOSETE, J.: «Problemática del 'recurso' de responsabilidad contra jueces y magistrados», en *Revista de Derecho Procesal Iberoamericana*, 1971, 2-3.
- ALONSO OLEA: *Jurisdicción de Trabajo y Ministerio Fiscal*, en Ciclo de Conferencias organizado por el Ministerio fiscal en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, en conmemoración del Cincuentenario del Estatuto del Ministerio Fiscal, Madrid, 1976, págs. 87-102.
- CASTÁN, J.: *Poder judicial e independencia judicial*, Madrid, 1951.
- FAIREN, V.: «La reorganización del Ministerio fiscal español», en *Temas...*, tomo I, cit.
- FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO, M.: «El secretario judicial en la nueva Ley Orgánica de la Justicia», en *Revista de Derecho Procesal Iberoamericana*, 1976, 1.
- JIMÉNEZ ASEÑO, E.: *Organización judicial española*, Madrid, 1952.
- MARTÍNEZ CALCERRADA, L.: *Independencia del poder judicial*, Madrid, 1970.
- PRIETO-CASTRO y colabs.: *Tribunales españoles. Organización y funcionamiento*, Madrid, 1973.
- RODRÍGUEZ DEL BARCO, J.: *Compendio de Derecho judicial*, Madrid, 1962.

CAPITULO III

11. LA COMPETENCIA. CONCEPTO

Partiendo del concepto de jurisdicción como potestad, decíamos que ésta es indivisible, que todos los órganos jurisdiccionales la poseen en su totalidad; no se tiene parte de la jurisdicción, se tiene potestad o no se tiene. Por ello no es correcto definir la competencia como la parte de la jurisdicción que se confiere a un órgano ni como la medida de la jurisdicción.

La función jurisdiccional, el satisfacer pretensiones y resistencias, sí puede repartirse entre los diversos tribunales, y así desde el aspecto objetivo la competencia es el conjunto de pretensiones sobre las que un órgano jurisdiccional ejerce su función; desde el subjetivo, con referencia al órgano jurisdiccional es la facultad de ejercer su función con relación a pretensiones determinadas, y con referencia a las partes es tanto el derecho de que sus pretensiones-resistencias sean satisfechas por un órgano determinado, como el deber de someterse al mismo. Si objetivamente un órgano jurisdiccional ha de satisfacer determinadas pretensiones, ello es en virtud de una norma que distribuye el conocimiento de las diversas pretensiones entre los distintos órganos existentes.

La jurisdicción por sí sola no es bastante para que un órgano investido de ella conozca de una pretensión determinada; es preciso, además, que una norma le atribuya su conocimiento. La atribución de competencia puede hacerse atendiendo a dos criterios básicos, que se corresponden con la existencia de tribunales ordinarios y especiales; en unos casos, la competencia se atribuye en virtud de una norma de carácter general, comprendiendo todas las pretensiones que tengan su origen en los órdenes civil o penal, implicando además *vis attractiva* sobre las pretensiones no excluidas expresamente; en otros casos, se atribuye con carácter especial, atendiendo a pretensiones determinadas por las personas o por los asuntos. Significa ello que debemos deter-

minar, en primer lugar, la competencia especial de los tribunales de trabajo.

Si existiera un único tribunal de trabajo, la determinación de la competencia con arreglo al criterio anterior agotaría el problema, no serían precisos otros criterios; pero ante la existencia de varios órganos jurisdiccionales de trabajo es imprescindible acudir a esos otros criterios, y en concreto al funcional y al territorial.

En materia laboral, el *criterio objetivo* no tiene aplicación. Este criterio presupone la existencia de variedad de tribunales del mismo tipo. En materia civil, donde existen Juzgados de Paz, Comarcales, Municipales y de Primera Instancia, el criterio objetivo, tomando como base la naturaleza de las pretensiones y el valor de las mismas, sirve para determinar a cuál de esos órganos se atribuye la competencia para conocer de la primera instancia. Lo mismo puede decirse de la materia penal. En lo laboral, por el contrario, existe un único tipo de tribunal de primera instancia: las Magistraturas del Trabajo y, por tanto, no es posible que entre en juego este criterio.

El *criterio funcional* parte de la existencia de etapas o fases de la actividad jurisdiccional e incluso dentro de cada una de ellas de incidentes o secuencias, y correlativamente de tribunales de diverso grado. Lo fundamental en este criterio es la existencia de instancia y recursos. Este criterio, pues, sirve para determinar las funciones que cada uno de los tribunales de diverso grado debe realizar en un proceso, y en concreto las funciones de las Magistraturas, del Tribunal Central y del Tribunal Supremo.

El *criterio territorial* presupone la existencia de pluralidad de órganos del mismo tipo y la necesidad de distribuir las pretensiones atendiendo a criterios espaciales. La existencia, por lo menos, de una Magistratura en cada provincia, obliga a precisar la competencia de cada una de ellas frente a las demás. El reparto de los asuntos entre las Magistraturas de una misma capital de provincia no es problema de competencia.

12. LA COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

La regla general de atribución de competencia en materia civil se contiene en el artículo 51 de la LEC: «La jurisdicción ordinaria será la única competente para conocer de los negocios civiles que se susciten en territorio español entre españoles, entre extranjeros y entre españoles y extranjeros.» Antes de la aparición de los tribunales especiales de trabajo, esta regla se

aplicaba también a las pretensiones que nacían de las relaciones de trabajo. A los tribunales de trabajo se les asignó competencia con base en una regla especial, que hoy se contiene en el artículo 1 de la LPL; es decir, dicho artículo marca los límites de la competencia de los tribunales de trabajo frente a los tribunales ordinarios y como regla especial debe ceder frente a la *vis attractiva* de la regla general del artículo 51 de la LEC.

El artículo 1 LPL se basa en dos principios generales y una serie de matizaciones especiales. Los principios generales se refieren, respectivamente, a los conflictos individuales y a los conflictos colectivos.

A) *Conflictos individuales*

«La Jurisdicción del Trabajo es la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en los conflictos individuales que se promuevan en la rama social del Derecho» (art. 1, I, LPL). El principio general lleva a concluir que, *prima facie*, los tribunales de trabajo tienen competencia para satisfacer todas las pretensiones fundadas en normas del Derecho del trabajo; es decir, el principio general de la competencia de los tribunales de trabajo es en el fondo una remisión al ámbito del Derecho sustantivo del trabajo, lo que supone que los avances en el campo de aplicación de este Derecho sustantivo significan ampliaciones de la competencia de los tribunales de trabajo.

Pero el artículo 1 LPL no se limita a este principio general; añade que la «competencia (de los tribunales de trabajo) se determinará por la concurrencia de la calidad de las personas y de la materia del asunto».

a) *La calidad de las personas*

«La calidad de las personas estará determinada, a su vez, por el hecho de que las partes ostenten la condición de trabajador, persona protegida por la Seguridad Social, empresario, entidad gestora o que colabore en la gestión conforme a la legislación sustantiva de la Seguridad Social» (art. 1, III).

A pesar de lo que legalmente se establece, lo cierto es que el criterio personal es irrelevante para determinar el ámbito de competencia de los tribunales de trabajo; éstos son tribunales especiales, pero no lo son porque se hayan establecido para conocer en determinados círculos de personas, sino que su especialidad radica en las cosas, entendiendo por cosas «la materia del asunto», la «calidad del asunto», por emplear la terminología legal. No existen tribunales especiales para trabajadores y empresarios; no todos los con-

flictos entre patronos y obreros son de la competencia de los tribunales de trabajo, sino que, además, tienen que basarse en la existencia de contrato de trabajo (por ejemplo, S. TS de 18 de junio de 1954, RA 1808). Entre trabajadores y empresarios, aparte de las relaciones laborales, pueden existir multitud de relaciones jurídicas que no son de la competencia de los tribunales de trabajo; el Tribunal Supremo ha declarado así que la reclamación de cantidad del empresario frente al trabajador basada en la existencia de anticipos es competencia de las Magistraturas (S. de 25 de octubre de 1971, RA 4030), pues no lo es la fundada en una compraventa mercantil (S. de 20 de abril de 1971, RA 1415).

Que la base de la competencia de las Magistraturas es el contrato de trabajo lo pone de manifiesto la propia LPL cuando en el artículo 3 dice que «cuando el Magistrado de Trabajo se estime incompetente para conocer por razón de la materia, dictará auto acto seguido a la presentación de la demanda, declarándolo así...», sin aludir a la calidad de las personas. La jurisprudencia ha declarado reiteradamente (por ejemplo, Ss. TS de 12 y 20 de abril, 17 de mayo, 11 de junio y 7 de julio de 1971, RA 1928, 1425, 2585, 2651 y 3300, respectivamente) que los órganos jurisdiccionales están obligados a examinar de oficio su competencia por razón de la materia antes de entrar en el fondo del asunto, sin que en ningún caso se haya referido de manera exclusiva a la calidad de las personas.

b) *La calidad del asunto*

«La calidad del asunto requiere que éste se halle comprendido en alguno de los apartados siguientes.» Si la calidad de las personas no nos sirve como criterio para determinar la competencia de los tribunales de trabajo, la calidad del asunto se convierte en el único criterio determinante y, por tanto, los tribunales de trabajo son especiales por la materia. Los apartados del artículo 1 hacen la enunciación de los asuntos.

«1. Los conflictos que se produzcan entre empresarios y trabajadores o entre trabajadores del mismo o distinto empresario como consecuencia del contrato de trabajo.» En realidad, en este número se contemplan tres supuestos: conflictos entre trabajadores y empresarios —supuesto normal que convertirá en la inmensa mayoría de los casos al trabajador en demandante y al empresario en demandado—, conflictos entre trabajadores del mismo empresario —supuesto posible, pero de escasa aplicación práctica (véase, por ejemplo, Ss. TS de 26 de octubre de 1955, RA 2892, y TCT de 19 de mayo de 1967, en JS, 1967, núm. 23, pág. 286; de 6 de diciembre de 1967, en JS, 1967,

número 25, pág. 305; de 31 de diciembre de 1969, en JS, núm. 37, pág. 240; de 7 de diciembre de 1970, en JS, 1970, núm. 43, pág. 214)— y conflictos entre trabajadores de distintos empresarios —supuesto de muy difícil realidad—, y los tres toman como base la existencia del contrato de trabajo.

El problema consiste, pues, en saber cuándo existe contrato de trabajo. Para ello es preciso remitirse al Derecho material y, por tanto, en principio, como dice el artículo 1 de la ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976, «todas las actividades laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajenas, salvo las excluidas expresamente en el artículo 2, se considerarán incluidas en la presente ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo». En principio, pues, todos los conflictos que se produzcan sobre «relaciones laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajenas» son de la competencia de los tribunales de trabajo.

Junto a esta declaración de principio, deben destacarse diversas excepciones, que podemos clasificar en tres grupos:

a') Cuando las pretensiones tienen su base en relaciones que realmente no tienen carácter laboral: es este el caso de las prestaciones personas obligatorias (art. 2, b, LRL), de los trabajos ocasionales realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad (art. 2, d, LRL), y de los trabajos familiares, que se presumen existentes salvo prueba en contrario, con relación al cónyuge, descendientes, ascendientes y consanguíneos y afines hasta el segundo grado (art. 2, e, LRL).

b') Cuando se excluyen en su totalidad verdaderas relaciones laborales: como es el caso de los funcionarios públicos y del personal al servicio del Estado, las Corporaciones Locales y las entidades públicas autónomas, cuando al amparo de una ley se regulan por normas administrativas o estatutarias (art. 2, a, LRL; ley de Funcionarios Civiles de 7 de febrero de 1964; artículos 6 y 7 de la de Régimen Local de 24 de junio de 1955, y ley de Régimen Jurídico de las Entidades Estatales Autónomas de 26 de diciembre de 1958); de los consejeros de las empresas que revisten forma jurídica de sociedad (art. 2, c, LRL, que insiste en que se trate de actividad «pura y simplemente» de consejo); de los trabajadores que presten servicio en los establecimientos militares o que afecten a la defensa nacional, que quedan sometidos a los tribunales militares (art. 49, IV, LPL, decreto de 20 de octubre de 1967 y art. 146 de la ley de Procedimiento Administrativo) (1), y de los

(1) Como desarrollo del Convenio de 6 de agosto de 1970 entre España y Norteamérica, el Decreto de 14 de mayo de 1971 sometió al personal civil español que trabaja en las bases USA a la Reglamentación del Trabajo del personal civil no funcionario de la Administración Militar, aprobada por Decreto de 20 de octubre de 1967, per-

trabajadores de industrias aeronáuticas y líneas aéreas si no se produce la inhibición de la Subsecretaría de Aviación Civil del Ministerio del Aire en favor de las Magistraturas por tratarse de cuestión que no afecta a la rigurosa disciplina de vuelo, a la seguridad del tráfico o a los supremos intereses de la defensa nacional (art. 57 LPL).

El art. 1 LPL, partiendo de la exclusión de los funcionarios públicos, hace constar que considera incluidos en la competencia de los tribunales de trabajo, los conflictos entre el Estado, Diputaciones y Ayuntamientos respecto de los trabajadores que tengan a su servicio, ya sea directamente o a través de organismos dependientes.

c') Cuando se excluyen aspectos parciales de las relaciones laborales, atribuyéndose su conocimiento a órganos administrativos: sucede así con los conflictos de calificación profesional atribuidos a las Delegaciones de Trabajo por OM de 29 de diciembre de 1945 (2); con los despidos por crisis, regulados primero por el D. de 26 de enero de 1944 y ahora por el de 2 de noviembre de 1972 y la OM de 18 de diciembre del mismo año —el art. 15 del decreto ha sido modificado por el de 20 de julio de 1974—, que atribuyen el conocimiento de los expedientes de extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral a las Delegaciones de Trabajo y a la Dirección General de Trabajo, pero teniendo en cuenta que la fijación de la cuantía de la indemnización si está atribuida a los tribunales de trabajo (arts. 115 a 117, LPL; deben tenerse en cuenta, además, el art. 18 de la LRL y el art. 45 del decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo), y, por último, los conflictos entre agentes y empresas de transportes por vía férrea, que en casos excepcionales de notoria gravedad, cuando la materia de que se trate pueda suponer una perturbación en el servicio o en la industria ferroviaria, pueden ser avocados a sí por el Ministerio de Trabajo (artículo 141, LPL).

Otras excepciones han desaparecido con la reciente ley de Relaciones Laborales, que ha pasado a considerar relaciones de carácter especial algunas

diendo efectividad el Comité Laboral Hispano-norteamericano a que se refería el Decreto-ley de 9 de mayo de 1958. Las reclamaciones laborales se presentarán ante las autoridades militares españolas de quienes dependa la instalación. El Comité Conjunto a que se alude en el Convenio informará, pero resuelve la autoridad militar española de modo «definitivo en vía laboral».

(2) Se trata de una orden ministerial cuya vigencia y cuya aplicación han sido declaradas con reiteración por la jurisprudencia, pero que, sin embargo, nos parecen de una ilegalidad manifiesta, y no comprendemos cómo puede afirmarse (MONTROYA) que «no supone invasión alguna de las atribuciones judiciales». En todo caso, la competencia administrativa implica que una vez agotada esta vía cabe el correspondiente proceso administrativo.

hasta ahora excluidas, como eran las de los servidores domésticos y el trabajo de alta dirección de la empresa.

«2. Los pleitos sobre Seguridad Social.» El valor de este apartado reside en su generalidad, que no precisa de matizaciones. En los casos en que la ley General de la Seguridad Social de 30 de mayo de 1974 excluye la vía jurisdiccional —aplazamiento o fraccionamiento en el pago de las cuotas, por ejemplo— no estamos propiamente ante pretensiones basadas en normas de la Seguridad Social.

«3. Las cuestiones contenciosas que surjan entre los asociados y sus Mutualidades o entre estas Entidades sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas y derechos de carácter patrimonial relacionados con los fines y obligaciones propios de esas Entidades.» Se trata aquí de las mutualidades constituidas con arreglo a la ley de 16 de diciembre de 1941 y reglamento de 26 de mayo de 1943, declaradas subsistentes por la ley General de la Seguridad Social de 30 de mayo de 1974 (disp. final 4.^a), es decir, las asociaciones denominadas legalmente Mutualidades de Previsión, que sin ánimo de lucro ejerzan una modalidad de previsión de carácter social o benéfico, encaminadas a proteger a sus asociados o a sus bienes contra circunstancias o acontecimientos de carácter fortuito y previsible a los que están expuestos, mediante aportaciones directas de los asociados o procedentes de otras entidades o personas protectoras. El Tribunal Supremo ha declarado la competencia de los tribunales de trabajo para conocer de pretensiones relacionadas con la Mutua Nacional de Previsión del Riesgo Marítimo (S. de 5 de abril de 1969, RA 1907), con Previsión Sanitaria Nacional (S. de 21 de junio de 1971, RA 3738), con la Mutualidad de funcionarios y empleados del Ministerio de Trabajo (S. TCT de 29 de diciembre de 1972, en JS, número 56, p. 278). También los regímenes de previsión voluntaria administrados por el Instituto Nacional de Previsión (Decreto de 25 de abril de 1974).

«4. Las ejecuciones en vía de apremio derivadas del incumplimiento de las obligaciones de cotizar a la Seguridad Social.» Desde 1940 una serie de disposiciones fueron atribuyendo a los tribunales de trabajo el conocimiento, por el procedimiento de apremio, del cobro de las primas y cuotas atrasadas de la Seguridad Social. La publicación de la ley de Bases de la Seguridad Social de 28 de diciembre de 1963 significó un cambio de orientación, que se plasmó, por un lado, en la ley de Seguridad Social de 1966 que pretendió la creación de agentes ejecutivos propios de la misma, y, por otro, en el texto refundido de Procedimiento Laboral de 1966 que en sus artículos 126 a 132 introdujo un procedimiento especial de oposición a la ejecución. Este procedimiento no llegó a entrar en vigor; la disposición transitoria 2.^a del

TRPL de 1966 y la OM de 17 de febrero de 1970 ordenaron que continuara aplicándose el régimen anterior. La ley de 21 de junio de 1972, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social, ha restablecido ese régimen anterior, dándose nueva redacción a los artículos 126 a 132 de la LPL en su texto de 1973 e introduciendo este apartado en el artículo 1.º Hay que estar aquí, además, al decreto de 10 de julio de 1975.

«5. Todas aquellas cuestiones litigiosas en las que de manera expresa le atribuyan competencia las disposiciones legales, así como las reclamaciones por incumplimiento de las leyes y disposiciones de carácter social que afecten particularmente al demandante y que no tengan señalado otro procedimiento especial.» Se trata, en realidad, de dos supuestos. El primero de ellos es posiblemente superfluo y además prácticamente inútil; superfluo porque no era necesaria esta declaración, e inútil porque no existen atribuciones de competencia a los tribunales de trabajo fuera de la «rama social del Derecho». El segundo de los supuestos ha sido aplicado en alguna rara ocasión, como es la S. del TS de 15 de marzo de 1966 (RA 1659).

B) *Conflictos colectivos*

Tradicionalmente los tribunales de trabajo no han tenido competencia para el conocimiento de los conflictos colectivos. Cuando en 1940 se dictó la ley Orgánica de las Magistraturas, en su artículo 1.º se especificaba claramente que «intervendrán en cuantos conflictos individuales se originen entre los diversos elementos de la producción». El cambio legal se produjo con el decreto de 20 de septiembre de 1962, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo, que confirió a los tribunales de trabajo «competencia para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en los conflictos colectivos de trabajo» (art. 1.º). La atribución era claramente ilegal y asimismo lo fue el TRPL de 17 de enero de 1963, realizado en virtud de la autorización que contenía el propio decreto de 1962.

El decreto de 20 de septiembre de 1962 basaba la atribución de competencia de los conflictos colectivos en la ley de 24 de abril de 1958. En la exposición de motivos se decía que la atribución provenía de «la atribución genérica de competencia a la Magistratura de Trabajo, por el artículo 6.º, párrafo primero, de la ley de 24 de abril de 1958, para 'los conflictos que se produzcan entre empresarios y trabajadores'», y por ello el artículo 1.º se iniciaba diciendo:

«Conforme a la ley de 24 de abril de 1958...». La ley citada no hace referencia alguna a los conflictos colectivos, sino que se refería a reformas en el Procedimiento Laboral, por lo que el decreto significó una violación de la ley. Además, si admitiéramos que la ley de 1958 confería competencia a las Magistraturas en los conflictos colectivos, habría que llegar a dos conclusiones: primera, que las Magistraturas desde 1958 a 1962 habían incumplido la ley al no conocer de estos conflictos, y, segunda, que si las Magistraturas tenían competencia, la tenían en todo caso, por lo que era ilegal el presupuesto de que las Magistraturas conocían sólo en el caso de que la autoridad laboral remitiera el asunto.

En la actualidad el artículo 1.º, párrafo II, LPL, dispone que «también tiene competencia para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en los conflictos colectivos de trabajo en los casos en que así lo disponga la legislación». Esta legislación son los artículos 144 a 150 de la propia LPL, pero sobre todo actualmente el decreto-ley de 4 de marzo de 1977, y con base en ella el párrafo transcrito del artículo 1.º LPL debe completarse con dos requisitos. Los tribunales de trabajo conocerán de los conflictos colectivos, primero, cuando el conflicto deriva de discrepancias relativas a la interpretación o aplicación de una norma preexistente, y, segundo, cuando la autoridad administrativa opta por no dictar laudo de obligado cumplimiento sino por remitir las actuaciones practicadas, con su informe, a la Magistratura competente.

Por último, téngase en cuenta que son también competencia de los tribunales de trabajo, lógicamente, las reclamaciones que se puedan suscitar contra las decisiones de resolución de los contratos de trabajo adoptadas por las empresas contra los trabajadores que hayan participado en conflictos colectivos con inobservancia de los procedimientos legales.

13. TRATAMIENTO PROCESAL.

La distribución de la competencia entre los distintos tribunales del Estado, y en concreto la atribución de pretensiones realizada a los tribunales de trabajo por el artículo 1.º LPL, debe ser examinada de oficio «por el tribunal de cualquier grado que sea, aun sin alegación de parte... como base de estabilidad y seguridad jurídica, para decidir de su propia atribución o competencia material, como obligado presupuesto legitimador de ejercicio de su poder» (Ss. TS de 5 de mayo y 7 de julio de 1965, RA 2.178 y 4.412); o, en

otros términos: los órganos jurisdiccionales, todos ellos, están obligados a examinar de oficio su competencia por razón de la materia antes de entrar en el fondo del asunto (Ss. TS de 12 y 20 de abril, RA 1.928 y 1.425, de 17 de mayo; RA 2.585, de 11 de junio; RA 2.651, de 7 de julio; RA 3.300, todas ellas de 1971).

Por ello dispone el artículo 3.º LPL que cuando el magistrado de trabajo se estime incompetente para conocer por razón de la materia, dictará auto acto seguido a la presentación de la demanda, declarándolo así y previniendo al demandante ante quién y cómo hacer uso de su derecho; contra este auto cabe primero reposición y después suplicación o casación, según los casos.

El que el magistrado deba examinar de oficio su propia competencia en el momento inicial del proceso, en el trámite de admisión de la demanda, no impide el que, admitida ésta y descubierta posteriormente por el magistrado su incompetencia, lo declare así al dictar sentencia, absteniéndose en tal caso de entrar en el conocimiento del fondo del asunto (art. 3.º, II). Es gravemente errónea, pues, cierta práctica de nuestros tribunales por la que, declarada la incompetencia, absuelven al demandado de la demanda (así, por ejemplo, Ss. TS de 10 de diciembre de 1963, RA 5.249), cuando lo correcto es limitarse a declarar la incompetencia sin hacer pronunciamiento alguno sobre el fondo del asunto.

El examen de oficio por parte del magistrado no impide que la falta de competencia sea alegada por el demandado. Es más, en alguna ocasión el Tribunal Supremo (S. de 9 de julio de 1973, RA 3.293) ha estimado que en asuntos de gran complejidad no es aconsejable declarar la incompetencia *ab initio* sin oír a la empresa demandada.

El control de la competencia por razón de la materia no queda únicamente en manos del magistrado, aunque ello pudiera parecer desprenderse del artículo 3.º Todos los tribunales tienen encomendado su control cuando conocieren del asunto, y, por tanto, el Tribunal Central y el Tribunal Supremo, al conocer de los recursos correspondientes, y aun en el caso de que el recurrente no alegare la incompetencia, podrán, mejor deberán, declararla y no entrar en el fondo del asunto.

14. LA COMPETENCIA FUNCIONAL

Establecido en el apartado anterior cuál es la competencia de los tribunales de trabajo, debemos ahora determinar la competencia de cada uno de esos tribunales. El criterio objetivo, de tanta importancia en los órdenes civil y penal y también en el administrativo, no tiene aplicación en lo laboral. Por

la materia todos los asuntos que en general son de la competencia de los tribunales de trabajo, lo son de la competencia de las Magistraturas, único órgano competente para conocer de la instancia.

Si es aplicable el criterio funcional, que debe determinar la competencia de las tres clases de órganos jurisdiccionales de trabajo: Magistraturas, Tribunal Central y Tribunal Supremo, con relación a las distintas etapas o fases del proceso. Estas fases son fundamentalmente la instancia, los recursos y la ejecución.

La instancia es siempre competencia de las *Magistraturas de Trabajo*, pero los recursos se reparten entre los dos tribunales.

a) *Tribunal Central de Trabajo*

1) Recursos de suplicación contra las sentencias de las Magistraturas (art. 153 LPL).

2) Recursos de suplicación contra los autos de las Magistraturas declarándose incompetentes por razón de la materia, si sobre el fondo procede suplicación (art. 151, II, y 3).

3) Recursos de alzada contra las sentencias de las Magistraturas en conflictos colectivos (art. 197).

4) Recursos de queja en los casos en que las Magistraturas no admitan el de suplicación (art. 191).

5) Recursos de revisión contra las sentencias de la Sala Especial de Conflictos colectivos, que serán conocidos por la propia Sala (art. 198).

b) *Tribunal Supremo, Sala VI*

1) Recursos de casación contra las sentencias de las Magistraturas (artículos 166 y 168).

2) Recursos de casación en interés de la ley contra las sentencias del Tribunal Central (art. 186).

3) Recursos de revisión contra todas las sentencias firmes dictadas por los tribunales de trabajo (art. 189).

4) Recursos extraordinarios de revisión contra las sentencias firmes dictadas por las Magistraturas, a favor del Fondo de Garantía en materia de accidentes de trabajo (art. 190).

5) Recursos de queja en los casos en que las Magistraturas no admitan el de casación (art. 191).

6) Recurso de casación contra los autos de las Magistraturas declarán-

dose incompetente por razón de la materia, si sobre el fondo procede casación (arts. 151 y 3).

Por último, la fase de ejecución se atribuye a las Magistraturas, aun en el caso de que la sentencia firme hubiere sido dictada por el Tribunal Central o por el Tribunal Supremo (art. 200).

Las normas sobre competencia funcional son imperativas (*ius cogens*), de tal modo que los tribunales han de tenerlas en cuenta de oficio.

15. LA COMPETENCIA TERRITORIAL

Si el criterio territorial presupone la existencia de pluralidad de órganos del mismo tipo, con relación a los tribunales de trabajo el criterio tiene aplicación únicamente sobre las Magistraturas de Trabajo, órganos como sabemos de base provincial. No puede aplicarse al Tribunal Central ni al Supremo, por ser órganos únicos de competencia sobre todo el territorio nacional.

El principio general de esta competencia viene establecido en el artículo 2.º LPL: «Será Magistratura competente para conocer de estas contiendas la del lugar de prestación de los servicios o la del domicilio del demandado, a elección del demandante.» Estamos, pues, ante dos fueros concurrentes y optativos; el demandante tiene la posibilidad de elegir discrecionalmente entre uno y otro. El demandante será normalmente el trabajador y demandada la empresa, pero en el caso de que fuera al contrario, la posibilidad de elección correspondería a la empresa (así, S. TS de 28 de junio de 1968, RA 3.089).

A esta regla general hay que hacer una serie de puntualizaciones:

1.^a Si los servicios se prestan (o prestaron) en varios lugares, correspondientes a los territorios de otras tantas Magistraturas, el demandante podrá elegir entre cualquiera de ellas en que tenga su domicilio el trabajador o la del lugar de celebración del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado (art. 2.º, II).

2.^a Cuando el proceso se entabla entre trabajadores, sin que sea demandada empresa alguna, será Magistratura competente la del domicilio de los demandados (art. 2.º, III). Si la demanda se dirige contra la empresa y otros trabajadores, la competencia es de la Magistratura que elija el demandante, pues la regla en este párrafo enunciada se refiere únicamente al litigio entre trabajadores (S. TS de 2 de marzo de 1962, RA 900).

3.^a Cuando se trata de conflictos colectivos hay que distinguir dos supuestos: si el conflicto afecta a más de una provincia, el presidente del Tribunal Central, de entre los magistrados de las provincias afectadas, designará

magistrado especial que conozca el proceso. Si el conflicto afecta a una sola provincia, pero se trata de una de aquellas en las que existen dos o más Magistraturas con la misma competencia territorial, el magistrado especial será designado por el decano (art. 2.º, IV y V), sin necesidad de reparto.

4.ª Cuando la demanda se interpone frente a varios demandados, con distinta residencia cada uno de ellos, de acuerdo con el artículo 62, núm. 1.º, párrafo II de la LEC, será competente la Magistratura del domicilio de cualquiera de ellos a elección del demandante, siempre que no exista una acumulación arbitraria de pretensiones (Ss. TS de 10 de diciembre de 1962, RA 4.557, y de 25 de enero de 1969, RA 380).

5.ª La competencia territorial civil es prorrogable o, dicho de otra manera, queda a la disposición de las partes. La LEC reconoce que los fueros que en ella se establecen rigen cuando no exista sumisión expresa o tácita (arts. 56 y 62 LEC). Se entiende por sumisión expresa la realizada por los interesados renunciando clara y terminantemente a su fuero propio y designando con toda precisión el órgano jurisdiccional a que se someten (art. 57 LEC); la sumisión tácita se produce, por el demandante por el hecho de presentar la demanda y para el demandado por el hecho de realizar cualquier actuación procesal que no sea la de proponer en forma la declinatoria (art. 58 LEC).

En materia laboral la regulación es algo diferente. En el artículo 2.º, párrafo II, LPL, se establece claramente que las normas de competencia territorial en él establecidas regirán «cualesquiera que sean las estipulaciones de los contratos de trabajo o de seguros». Ahora bien, el que las partes no tengan la libre disposición de la competencia territorial no impide: *a)* Que no sea posible declinar la competencia territorial, cuando la sumisión expresa alegada por el demandante no es impugnada por el demandado (S. TS de 28 de junio de 1962, RA 2.971), y *b)* Que en todo caso cabe la sumisión tácita (S. TCT de 26 de febrero de 1973, RA 914). Todo ello como consecuencia de que la competencia territorial no es apreciable de oficio por los tribunales de trabajo.

Las normas de la competencia territorial no son imperativas, no pueden ser tenidas en cuenta de oficio por los tribunales, por lo que han de ser alegadas por las partes. Esto es aplicable incluso a la sumisión expresa, pues como hemos visto, también el precepto de que cualquiera que sean las estipulaciones de los contratos de trabajo y de seguros regirán las normas de competencia territorial, ha de ser alegado por el demandado.

No es problema de competencia territorial el *reparto de asuntos* entre las diversas Magistraturas de una misma ciudad. En este caso

los asuntos que se presenten serán turnados por el Decanato procediendo a su reparto conforme a las normas dictadas por la Dirección General de Jurisdicción del Trabajo (arts. 23 LPL y 32 de la Ley de 1940), es decir, conforme a la Circular de 1 de junio de 1940. Las demandas serán presentadas en el Decanato, tomándose nota en un libro-registro y haciéndose constar en las propias demandas. El reparto se efectuará por el magistrado decano asistido por otro magistrado de la localidad y de los secretarios de todas las Magistraturas, a cuyo efecto se clasificarán las demandas en siguientes grupos: a) Accidentes de trabajo; b) Despidos; c) Reclamaciones de cantidad. Se formarán tantos lotes como Magistraturas, procurando que en cada grupo entre igual número de demandas, y verificando esto se numerarán los lotes, sacando cada secretario una bola con el número que será el del lote que ha correspondido a su Magistratura. Se procederá después a tomar nota en el libro-registro del Decanato.

16. CUESTIONES DE COMPETENCIA

La existencia de distintas funciones dentro del Estado, la existencia de diversas clases de tribunales ordinarios y especiales y la variedad de órganos dentro de las clases de tribunales pueden originar una serie de conflictos que deben ser resueltos. La terminología en torno a esos conflictos es muy confusa y ha venido a complicarla aún más la ley de 17 de julio de 1948, denominada de Conflictos Jurisdiccionales. Por nuestra parte hemos de centrarnos aquí en los conflictos entre tribunales de una misma clase, y en concreto entre los tribunales de trabajo, pero haremos alguna referencia a los otros conflictos. Cabe así distinguir entre:

A) *Conflictos de jurisdicción*

Son los que pueden plantearse, tanto positiva como negativamente, entre los tribunales de trabajo y las autoridades administrativas. El artículo 8.º de la LPL se remite a la de 17 de julio de 1948, que concede la facultad de decidirlos al jefe del Estado por medio de decreto, previo dictamen del Consejo de Estado y, según los casos, intervención del Consejo de Ministros.

B) *Conflictos de competencia*

Son los que pueden plantearse entre las diversas clases de tribunales; en nuestro caso son los planteados entre las Magistraturas de Trabajo y el resto de tribunales ordinarios y especiales del Estado español. El artículo 7.º de la LPL se remite igualmente a la ley de 17 de julio de 1948 (y, en consecuencia, al decreto de 3 de octubre de 1950), que en su artículo 2.º distingue:

a) Conflictos entre las Magistraturas de Trabajo y cualquier otro tribunal no militar: su decisión corresponde a una sala especial del Tribunal Supremo, integrada por el presidente de éste y dos magistrados, uno de la Sala VI y otro de la Sala correspondiente al tribunal en conflicto (I, Civil; II, Penal, y III, IV y V, Contencioso-administrativo).

b) Conflictos entre las Magistraturas y cualquier tribunal militar: corresponde la decisión a una sala especial, compuesta por el presidente del Tribunal Supremo, un magistrado de la Sala II y un consejero togado del Consejo Supremo de Justicia Militar.

C) *Cuestiones de competencia*

Designamos así a los conflictos que pueden plantearse entre los diversos tribunales de un mismo orden judicial, y en este momento entre los tribunales de trabajo. Estas cuestiones surgirán con relación a los dos criterios de atribución a que nos hemos referido:

a) *Cuestiones de competencia funcional*

En realidad, las leyes no hablan en este caso de cuestiones de competencia, pero de alguna manera hay que designar los conflictos entre las Magistraturas de Trabajo, por un lado, y, por otro, el Tribunal Central o el Tribunal Supremo. Por tratarse de órganos de distinta categoría el conflicto se soluciona atendiendo a criterios jerárquicos. Hay que distinguir dos supuestos:

1.º Si la Magistratura, a instancia de parte, se cree competente para conocer de un asunto que está conociendo el Tribunal Central o el Supremo, oído el Ministerio fiscal, expondrá a su superior las razones que tenga para creer que le corresponde el conocimiento del asunto. El superior, oído el Ministerio fiscal, resolverá lo procedente en el plazo de tres días y ordenará su cumplimiento (arts. 4.º LPL y 81 LEC).

2.º Si la Magistratura está conociendo de un asunto de la competencia

del Tribunal Central o del Supremo, éstos, a instancia de parte y oído el Ministerio fiscal, se limitarán a ordenarle que se abstenga de todo procedimiento y que remita los antecedentes (arts. 5.º LPL y 82 LEC).

b) *Cuestiones de competencia territorial*

Se dan naturalmente entre las Magistraturas de Trabajo y son las que con toda propiedad pueden denominarse cuestiones de competencia. Según el artículo 6.º LPL y su remisión a la LEC pueden plantearse de dos formas:

1.ª Por declinatoria. Se propone como una excepción más ante el magistrado que está conociendo del asunto y será resuelta en la sentencia, sin suspender el curso de los autos (art. 6.º, 1.ª). La sentencia que se dicte estimando la excepción será meramente procesal; declarada la incompetencia, no entrará en el fondo del asunto. Si rechaza la excepción, resolverá el fondo del asunto.

2.ª Por inhibitoria. Se propone ante la Magistratura que el demandado estima competente (es decir, la que no está conociendo del asunto), solicitando que se dirija oficio a la Magistratura que está entendiendo del mismo, a la que se estima incompetente, para que se inhíba y remita lo actuado. El magistrado, oído el Ministerio fiscal, decide por auto y, en su caso, remite el oficio inhibitorio. La Magistratura requerida de inhibición suspende los autos y, oídos el Ministerio fiscal y el demandante, dicta auto inhibiéndose o no. Si se inhíbe, remite todo lo actuado a la requirente y emplaza al demandante para que en el plazo de quince días comparezca ante ella. Si no se inhíbe, lo comunicará así a la requirente y exigirá contestación. La Magistratura requirente de inhibición, si, por auto, insiste en la inhibitoria, lo comunicará así a la requerida, y ambas remitirán todo lo actuado al Tribunal Central o al Supremo (según a quien correspondiera conocer de los recursos), el cual decidirá a qué Magistratura le corresponde conocer de aquel negocio en particular.

De todas las resoluciones anteriores, el artículo 6.º, 2.ª, estima recurrible solamente una de ellas: el auto declarando haber o no lugar al requerimiento de inhibición y el recurso oportuno serán el de suplicación o el de casación según el fondo del asunto, naturalmente previa reposición.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCÍA, M.: *Derecho procesal del trabajo*, tomo I, *Conflictos colectivos*, Barcelona, 1963.
- ALONSO OLEA, M.: *La materia contencioso laboral* (2.ª ed.), Sevilla, 1967.

- BARRIONUEVO PEÑA, J.: «La nueva regulación de los expedientes de crisis», en *Revista de Política Social*, núm. 97, 1973.
- CAÑADA VALLE, J.: «El personal ferroviario ante la jurisdicción del trabajo», en *Revista de Trabajo*, marzo 1951.
- HERNÁNDEZ GIL, F.: «En torno a la jurisdicción social y su contenido actual», en *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, núm. 218, marzo 1965.
- MAPELLI, E.: «La incompetencia de la jurisdicción laboral en las reclamaciones de los trabajadores de líneas aéreas», en *Revista de Derecho del Trabajo*, 1954, págs. 71-73.
- MARAVALL CASESNOVES, H.: «El despido por crisis en el Derecho español», en *Revista de Estudios Políticos*, 1945.
- MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisdicción y administración de trabajo*, Madrid, 1970.
- PALOMEQUE LÓPEZ, C.: «El supuesto base de los conflictos individuales de clasificación profesional», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 95, 1972.
- SAGARDOY, J. A.: «La 'jurisdicción' de las Delegaciones de Trabajo en materia de clasificación profesional», en *Revista de Derecho Procesal*, I-II, 1964.

CAPITULO IV

17. EL PROCESO COMO INSTRUMENTO DE LA JURISDICCION

El de proceso ha venido siendo hasta hoy el concepto fundamental del llamado Derecho procesal, hasta el extremo de que éste suele definirse como el derecho objetivo que regula el proceso. El concepto central es estudiado desde tres puntos de vista que se hacen coincidir con otras tantas preguntas: qué es, cómo es y para qué sirve, o, dicho de otro modo, naturaleza, desarrollo y finalidad (también naturaleza, estructura y función). Cuando se parte del concepto fundamental de jurisdicción, los problemas sobre el proceso se simplifican por atribuir a éste carácter instrumental con relación a la jurisdicción. La trascendental cuestión de la finalidad o función debe referirse a la jurisdicción (ente principal), no al proceso (ente subordinado).

Si la potestad jurisdiccional, a través de los órganos que la poseen, tiene como función la satisfacción de intereses jurídicos, esta función se cumple usando de un instrumento: el proceso.

Frente a las concepciones que consideran el proceso como un medio o instrumento para la realización del derecho objetivo del Estado, o para la tutela de los derechos subjetivos de las partes, o para la justa composición del litigio, con lo que se está haciendo referencia al fin que con él se pretende obtener, nosotros estimamos, asignándole carácter instrumental, que se trata del medio puesto por el ordenamiento para que la jurisdicción y, en concreto, sus órganos, realicen su función. Se trata de un instrumento necesario. Sin aludir ahora a las garantías que las partes deben encontrar en el mismo, lo cierto es que, interpuestas la pretensión y la resistencia ante el órgano jurisdiccional, éste no puede satisfacer los intereses que representan las partes de modo instantáneo, precisándose la realización de una serie de actos a cuyo conjunto llamamos proceso.

Los particulares o el propio Estado, a través del Ministerio fiscal o de sus

abogados, pueden perseguir diversas finalidades subjetivas acudiendo a la jurisdicción y usando del medio que es el proceso, pero éste, como instrumento, está al servicio de la función jurisdiccional, es sólo un instrumento técnico para que ésta logre los fines que le son propios. En este sentido hablamos del carácter instrumental del proceso.

Esta concepción no pretende reducir el proceso a la condición de instrumento técnico neutro, ni siquiera desde el punto de vista político. Por el contrario, estimamos que la técnica es un valor fundamental a la hora de la realización práctica de los fines, por cuanto puede facilitar, obstaculizar e incluso impedir la consecución de éstos. La importancia de los principios informadores del proceso ha conducido a su constitucionalización.

La neutralidad, el apoliticismo, el carácter exclusivamente técnico difícilmente puede predicarse respecto del proceso penal. Tampoco el civil es puramente técnico; debemos reconocer que el proceso refleja la ideología dominante en un país determinado, aunque al mismo tiempo a la postre supone siempre la investigación de un caso litigioso, por lo que es lógico que se alcancen soluciones coincidentes en la técnica. Un proceso lento y caro es técnicamente incorrecto, pero también políticamente ineficaz.

El carácter político aparece de modo más evidente en el proceso laboral, tanto por sus orígenes como por su situación actual. El proceso especial de trabajo históricamente no nació desde el convencimiento de la doctrina de la incorrección técnica del proceso civil, sino desde las presiones políticas y sociales de la clase trabajadora, insatisfecha ante los resultados del civil.

18. UNIDAD FUNDAMENTAL DEL PROCESO Y SUS ESPECIES

Partiendo del concepto de jurisdicción como potestad y del proceso como instrumento necesario, medio jurídico para la satisfacción de intereses por los tribunales, hay que llegar a la conclusión de la unidad fundamental del proceso.

La variedad de pretensiones, el distinto contenido de la satisfacción y la distinción entre intereses públicos y privados, pueden obligar a adecuar el instrumento, el proceso, al fin que el órgano jurisdiccional persigue, surgiendo dos especies fundamentales de proceso: civil y penal. No se trata de di-

ferencias básicas, sino de adecuación del instrumento único a la realidad. No es lo mismo declarar un derecho de propiedad que imponer una pena por un delito, pero en los dos casos se trata de satisfacer una pretensión; el que ésta tenga contenido distinto y, por tanto, haya de dar lugar a satisfacciones específicas obliga a la creación de especies diferentes, por lo menos de modo parcial.

A) *Civil y penal*

Con base en el interés que debe ser satisfecho, dos principios, de forma alternativa, pueden regir el instrumento jurisdiccional que es el proceso: necesidad y oportunidad. La dualidad de principios responde, en general, a la distinción entre Derecho público y privado. Esta dualidad hace que frente a un proceso necesario, en el que el principio de legalidad determina su nacimiento y contenido, exista otro proceso en el que, por tratarse de intereses privados, la voluntad de las partes es el elemento determinante tanto de su nacimiento como de su extinción. Estos dos principios básicos se corresponden, en general, con los procesos penal y civil; en el primero predomina el interés colectivo, siendo su realización necesaria en un doble sentido: primero, porque la pena, la consecuencia del acto tipificado, sólo puede ser impuesta por órganos jurisdiccionales a través del proceso, y segundo, porque en todos los casos en que estos órganos tengan conocimiento de la existencia de un hecho delictivo han de poner en movimiento el instrumento procesal, exista o no persona privada que ejercite la acción y la pretensión penal. Por el contrario, en materia civil lo determinante son razones de oportunidad, con base en la que los titulares de las intereses privados en litigio tienen libertad para decidir la defensa más conveniente.

La necesidad y la oportunidad son cabezas de sendas series de principios-consecuencia que, en síntesis, cabe enunciar así:

a) Rigiendo el principio de oportunidad aparece como consecuencia el *principio dispositivo*, en virtud del cual las partes inician el proceso, determinan su objeto y pueden poner fin al mismo, y el órgano jurisdiccional al resolver ha de ser congruente con la pretensión y resistencia ejercitadas. Por el contrario, consecuencia del principio de necesidad es el *principio de oficialidad*, en virtud del cual las partes no son *dominus litis* (pues el proceso puede iniciarse de oficio por el juez), no determinan su contenido y, aunque pueden apartarse de él, ello no significa que el proceso termine.

b) Consecuencia del principio dispositivo es el *principio de aportación de parte*, en el que la ley confía a las partes la función de reunir y traer al proceso el material fáctico necesario para la decisión, principalmente actos

de alegación y prueba, limitándose el juez a recibirlo para valorarlo, no pudiendo aportar por sí mismo material para su convencimiento. Frente a él, el *principio de instrucción oficial* obliga y faculta al juez a realizar la aportación de material fáctico, que no se deja exclusivamente a la iniciativa de las partes.

c) Rigiendo el principio de aportación de parte su consecuencia es el *principio de verdad formal*, pues el juez no podrá ir más allá de lo discutido por las partes, ni investigar lo no discutido. Por el contrario, el *principio de verdad material* implica que las partes no pueden limitar la labor de investigación del juzgador y que las normas que regulan el proceso permiten y obligan a la adquisición de la verdad real.

d) Vehículos apropiados para la obtención de la verdad formal y material son, respectivamente, el *principio de prueba legal o tasada*, que aparece cuando existen medios de prueba con valor determinado previamente por la ley, tanto hipervalorando (caso de la confesión de los documentos públicos: arts. 1.232 y 1.218 CC), como hipovalorando (caso, hasta cierto punto, de la prueba testifical: arts. 1.280 y 1.248 CC, 637 y 1.579 LEC y 51 Cdc), y el *principio de libre apreciación de la prueba*, que implica que el juzgador debe resolver según su libre convicción sobre la falsedad o verdad de los hechos, excluyéndose toda valoración legal.

En el ordenamiento procesal civil español, junto a pruebas con valor legal, predomina la apreciación conforme a «las reglas de la sana crítica» (arts. 609, 632 y 659 LEC), sistema intermedio y técnicamente más perfecto que los anteriores, al que nuestro Tribunal Supremo va reconduciendo paulatinamente los diferentes sistemas de valoración.

e) Teóricamente el principio de oportunidad debe conducir al *principio de impulso a instancia de parte*, por el cual el proceso se configura de forma tal, que sólo avanza a instancia de parte, que para que se declare precluido un plazo procesal es necesario que se solicite expresamente por la parte. La necesidad conduce al *principio de impulso oficial*, según el cual es el juez el que ha de hacer marchar el proceso sin requerirse que las partes insten continuamente el proceso; éste, una vez iniciado, ha de ser conducido hasta su fin por el órgano jurisdiccional. Hoy, en virtud del real decreto-ley de 2 de abril de 1924, el principio de impulso oficial rige también en el proceso civil.

Sólo con carácter general las series de principios se corresponden con los procesos civil y penal, porque tanto en un caso como en el otro existen supuestos intermedios. Si en el proceso penal el principio de necesidad es el determinante, no impide ello que con referencia a determinados delitos esté regido por el de oportunidad (los llamados delitos privados: adulterio,

amancebamiento, injuria y calumnia). También en el proceso civil existen materias en las que aparece como determinante el interés público (cuestiones matrimoniales, de paternidad y filiación y de incapacitación) que conduce al principio de necesidad.

Entre los procesos civil y penal no puede hablarse, pues, de completa separación, no hay un abismo entre ellos, sino que existe una amplia zona intermedia con base en la que pueden distinguirse cuatro especies de proceso: 1) Civil dispositivo; 2) Civil inquisitivo; 3) Penal por delitos privados, y 4) Penal por delitos públicos. Los extremos —números 1 y 4— representan la vigencia completa de los principios de oportunidad y necesidad, respectivamente, mientras que los del centro —números 2 y 3— implican, por un lado, procesos civiles en los que influye decisivamente el interés público determinando su configuración, y por otro, procesos penales en los que el interés privado, por razones políticas, aparece más fuerte que el público.

Además de los supuestos intermedios hay que añadir que las series de principios que se desprenden de la necesidad y de la oportunidad no tienen carácter absoluto en su función de configurar los procesos penal y civil, respectivamente. El paso del tiempo ha ido introduciendo sustanciales matizaciones en la aplicación práctica de estos principios, tanto a nivel legal como jurisprudencial.

B) *Declarativo, ejecutivo y cautelar*

Desde otro punto de vista puede hablarse de otras tres especies de proceso, que se corresponden con las clases de pretensiones que pueden ejercitarse. Estas especies se refieren, en principio, tanto al proceso civil como al penal, aunque aquí hemos de ceñirnos al civil. Básicamente la especialidad, con relación al proceso penal, reside en que en éste no caben pretensiones declarativas puras ni constitutivas, siendo todos los procesos declarativos de la especie de condena.

Si la pretensión se dirige al órgano jurisdiccional y en ella se reclama una actuación de éste, dicha actuación vendrá determinada por la pretensión; o, dicho de otro modo, el proceso debe adecuarse a la pretensión para que se logre realmente la satisfacción. Cabe así distinguir las siguientes especies de proceso civil:

a) *Proceso declarativo*

Es el que tiene por objeto una pretensión en la que se solicita del órgano jurisdiccional una declaración de voluntad. Esa declaración se realizará en la sentencia, por lo que cabe afirmar que la especie de proceso y sentencia viene determinada por la pretensión ejercitada. Pero pueden aún distinguirse tres tipos de pretensiones declarativas:

1.^a Declarativas puras o meramente declarativas: cuando la petición de la parte que la interpone se satisface con la mera declaración de la existencia (positiva) o inexistencia (negativa) de una situación jurídica ya existente; la declaración del órgano jurisdiccional, la sentencia, agota su fuerza en la declaración, no necesitándose ejecución posterior.

2.^a Constitutivas: la petición de la parte se dirige a la creación, modificación o extinción de una relación, es decir, a obtener un cambio sobre una situación existente, cambio que el ordenamiento jurídico permite únicamente a través de una decisión judicial. Es éste, por ejemplo, el caso de los procesos matrimoniales. Normalmente estas sentencias tampoco precisan de ejecución o ésta es sencillísima, como la inscripción en registros públicos.

3.^a Declarativas de condena: cuando lo que se pide al órgano jurisdiccional no es la mera declaración de la existencia o inexistencia de una relación jurídica, ni el cambio de relación, sino una declaración de la que arranque el derecho a obtener una prestación a cargo del demandado. Aquí la pretensión no se satisface sólo con la declaración, sino que es precisa una actuación posterior que haga coincidir el deber ser con el ser; esa actuación posterior puede realizarse voluntariamente por el condenado, y estamos ante el cumplimiento, y en el caso de incumplimiento aparecerá la ejecución forzosa. Este es el supuesto cuantitativamente más importante de los procesos de declaración.

b) *Proceso ejecutivo*

Junto a la declaración del derecho constituye también también función de la jurisdicción la ejecución del mismo. Por lo menos en el ordenamiento español ello no ofrece dudas, como se desprende de multitud de preceptos: artículos 31 LOE, 2.º LOPJ, 55 y 919 LEC y 1.º LPL. Cuando la sentencia del proceso declarativo es de condena, el incumplimiento por el condenado abre la posibilidad de la pretensión y del proceso ejecutivo por la que se trata de obtener una actuación física del órgano jurisdiccional. En ocasiones, la fase previa declarativa no es necesaria; existen en el tráfico civil, mercantil

e incluso en el laboral una serie de documentos con tales garantías que, incumplida la obligación, permiten acudir directamente a la ejecución.

c) *Proceso cautelar*

Tradicionalmente las funciones de la jurisdicción han consistido en la declaración y en la ejecución, y de ahí la existencia de los dos procesos clásicos, pero en los últimos tiempos se habla con autonomía de una tercera función: la cautelar, dirigida a evitar el riesgo que para las personas y los bienes implica la excesiva duración de los procesos declarativo y ejecutivo. Aparecen así la pretensión y el proceso cautelar; éste es siempre un proceso dependiente de otro principal cuyos resultados ha de garantizar.

19. EL PROCESO LABORAL COMO PROCESO CIVIL ESPECIAL

La distinción que vimos (capítulo I) entre tribunales ordinarios y especiales tiene también su reflejo en la de procesos ordinarios y especiales. Mientras por medio del proceso ordinario pueden conocerse y satisfacerse todo tipo de pretensiones, toda especie de objetos, el proceso especial se caracteriza por la limitación de objetos, de tal modo que sólo pueden ser utilizados para el objeto concreto que a cada uno de ellos atribuye la ley. En el proceso civil existen cuatro procesos ordinarios: mayor cuantía, menor cuantía, cognición y verbal, y una serie cada vez más numerosa de procesos especiales.

El proceso laboral tiene su origen en la inadecuación de los procesos civiles ordinarios para hacer frente, con celeridad y economía, a las pretensiones que tienen su fundamento en las relaciones de trabajo. Ante la ineficacia del proceso civil, la creación de un proceso especial se hizo inevitable. Pero esto no ocurre solamente con las relaciones laborales. Estamos asistiendo a una verdadera proliferación de procesos civiles especiales como consecuencia de que el legislador español se siente obligado, cuando elabora normas materiales, a dotarlas al mismo tiempo de un proceso especial. Se han contado así 39 tipos procedimentales civiles en primera instancia (Herce).

El proceso especial de trabajo debe encuadrarse, pues en el contexto general de la multiplicación de procesos especiales, como consecuencia de las deficiencias de la LEC. Pero en materia de trabajo, junto al proceso especial, hay que destacar además la aparición de tribunales especiales. La necesidad del proceso y de los tribunales especiales se puso de manifiesto en época relativamente antigua, por lo menos en 1855, y se le dio reconoci-

miento legislativo en 1908 con la creación de los Tribunales industriales (vid. capítulo II). Se trata, en todo caso, de tribunales y de procesos civiles especiales que deben su nacimiento y su subsistencia a la ineficacia de los tribunales y de los procesos civiles ordinarios.

El principio de oportunidad está en la base del proceso de trabajo, que no es, desde luego, un proceso necesario en ninguno de los sentidos expuestos, es decir, primero, porque el Derecho del trabajo no es aplicado únicamente por los órganos jurisdiccionales, sino también por los particulares y por la Administración, y segundo, porque el conocimiento de cualquier infracción de las normas laborales ni permite ni obliga a los órganos jurisdiccionales a ponerse en movimiento. Son las partes las que han de decidir la defensa más conveniente para sus intereses.

La oportunidad conduce a la aplicación de los principios-consecuencia, aunque en algunos casos concurren determinadas especialidades:

a) El *principio dispositivo* se refiere también al proceso laboral, aunque queda desvirtuado en dos supuestos concretos, en el de los llamados «procedimientos de oficio» (arts. 133 a 136 LPL) y en materia de conflictos colectivos (arts. 144 a 150), en los que el proceso no lo inician las partes, pero tampoco el magistrado de oficio, sino la autoridad administrativa.

A pesar de la irrenunciabilidad de los derechos laborales del trabajador—reiterada ahora en el artículo 5.º de la ley de Relaciones Laborales—no puede dudarse del carácter dispositivo del proceso laboral.

b) El *principio de aportación de parte* es plenamente aplicable en el proceso laboral, pues también en él incumbe a las partes, mediante los actos de alegación y prueba, la conformación fáctica del proceso. El magistrado de trabajo no puede hacer alegaciones, no puede recibir el proceso a prueba sin petición de parte y no puede practicar de oficio medios concretos de prueba (arts. 76, V, y 78, I), pero tiene tres facultades inexistentes en el proceso civil ordinario:

1.ª Propuesto un medio de prueba por una de las partes y comenzada su práctica, el magistrado puede ordenar su continuación, aunque al mismo se renuncie expresamente por la parte (art. 84).

2.ª Puede acordar de oficio oír el dictamen de tres personas expertas en la cuestión objeto del pleito, tanto en el acto del juicio como en diligencias para mejor proveer (arts. 85 y 86).

3.ª En las diligencias para mejor proveer se incluye también la prueba testifical (art. 87), excluida del proceso civil ordinario (art. 340 LEC).

c) Sobre la verdad material o formal hay que concluir que la vigencia de los principios anteriores conduce inevitablemente a la aplicación general del principio de verdad formal, por lo que no parece que pueda admitirse

la afirmación doctrinal de que «el fin del proceso de trabajo es la búsqueda de la verdad material» (Rodríguez-Piñero). Sin embargo, no hay que desconocer que en él hay una cierta aspiración a la verdad material, que se pone de manifiesto en las mayores facultades que, en relación con la práctica de la prueba, se conceden al magistrado de trabajo frente al juez civil, facultades que aparecen en los siguientes aspectos:

1.º El magistrado puede hacer a las partes, en la prueba de confesión, las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos (art. 76, V). El juez civil, más limitadamente, queda reducido a «pedir las explicaciones» que estime conducentes a la averiguación de los hechos (artículo 588, II, LEC).

2.º Igualmente puede el magistrado de trabajo formular a peritos y testigos las preguntas que considere necesarias (art. 76, V), mientras que el juez civil, con relación a los peritos, se ve constreñido, a instancia de las partes, a pedir «las explicaciones oportunas» (art. 628 LEC), y para los testigos a pedir «las explicaciones que crea convenientes para el esclarecimiento de los hechos acerca de los cuales hubiese declarado» (art. 652, III, LEC). Es decir, mientras el magistrado puede formular preguntas nuevas, sobre hechos no incluidos en la declaración, el juez civil únicamente puede aspirar a aclarar los hechos sobre los que versó la declaración.

3.º La existencia de los asesores ya aludidos y la posibilidad de prueba testifical en las diligencias para mejor proveer, son un indicio más de esa aspiración a la verdad material.

Con todo, la diferencia mayor sobre el proceso civil no reside en estos aspectos legales, sino en la diferente actitud del magistrado de trabajo frente al juez civil, pues mientras éste no suele hacer uso de las facultades legales de investigación que tiene reconocidas, aquél sí.

d) El sistema de *valoración de la prueba* es idéntico en lo civil y en lo laboral, por cuanto la LPL se remite íntegramente a la LEC en este punto. Existen, por tanto, pruebas con valor establecido por la ley (confesión y documentos), aunque tanto la Sala I como la VI del Tribunal Supremo están vaciando de contenido la valoración legal, acudiendo a la valoración conjunta de los medios de prueba. Aún habría que destacar que las facultades de apreciación del magistrado laboral son menores que las del juez civil, como consecuencia de la diferencia existente entre los artículos 1.692, 7.º, de la LEC, y 152, 3.º, y 167, 5.º, de la LPL; en aquél el error de hecho del juzgador en la apreciación de las pruebas ha de ponerse de manifiesto por documentos auténticos, mientras que en la LPL lo puede ser por cualquier documento y por la prueba pericial; esto es, el magistrado de trabajo es menos soberano en la apreciación de las pruebas.

e) Después del real decreto-ley de 2 de abril de 1924, tanto en el proceso civil como en el laboral rige el *principio del impulso oficial*. Las diferencias radican en la ejecución de la sentencia, pues el impulso del real decreto-ley de 1924 se limita a la fase de declaración y no alcanza a la ejecución, mientras que en el proceso laboral el artículo 201 de la LPL extiende el impulso oficial a la ejecución, aunque ésta no puede iniciarse sino a instancia de parte.

No existen, pues, diferencias sustanciales entre los procesos civil y laboral; éste no es sino una especie de aquél. Estamos ante un proceso más moderno que el civil ordinario, que sirve para resaltar los defectos y, sobre todo, el atraso del civil ordinario, pero no se ha llegado —porque no puede hacerse— a la creación de un proceso autónomo.

20. LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

Aunque proceso y procedimiento tienen la misma raíz etimológica: *procedere*, en el segundo destaca la nota de actuación externa, el trabajo que pudiéramos llamar administrativo que se realiza en cualquier actividad jurídica, y, por tanto, también en ésta, mientras que en el primero es necesario tomar en consideración la estructura y los nexos que median entre los actos, los sujetos que los realizan, la finalidad a que tienden, los principios a que responden, las condiciones de quienes los producen, las cargas que imponen y los derechos que otorgan. Mientras existe procedimiento en cualquier actividad jurídica, el proceso es propio de la actividad jurisdiccional. El procedimiento es el aspecto exterior del fenómeno procesal, los modos con los cuales deben ser realizados y ordenados los actos que componen el proceso.

Teniendo en cuenta la noción de pretensión (véase capítulo I), podemos establecer estas conclusiones:

- 1.^a Toda pretensión da origen a un proceso.
- 2.^a Todo proceso se desarrolla formalmente a través de un procedimiento.
- 3.^a Un sólo procedimiento judicial puede ser la forma externa de dos o más procesos.

Todo el problema del procedimiento puede resumirse en dos principios alternativos: oralidad y escritura, y en las consecuencias que de ellas se derivan. El significado de estos principios desborda el puramente terminológico, pretendiéndose sintetizar en estas dos palabras dos conjuntos de caracteres del procedimiento, dos sistemas completos de principios.

a) El *principio de oralidad* teóricamente significa que la resolución judicial sólo puede basarse en el material procesal aportado oralmente, y el *prin-*

cipio de escritura, por el contrario, parte de que la resolución judicial ha de basarse en el material procesal depuesto por escrito en los autos (*quod non est in actis non est in mundo*). Un procedimiento totalmente oral es hoy imposible, por lo que la oralidad y la escritura deben entenderse prácticamente, no como sistemas exclusivos, sino predominantes. Allí donde la pretensión y la resistencia, para que surja el deber del juez de tenerlas en cuenta en la decisión, sean presentadas necesariamente en forma escrita, estaremos ante un procedimiento escrito, aunque las partes tengan la posibilidad de ilustrar oralmente el contenido de sus escritos. Por el contrario, allí donde pretensión y resistencia deban ser presentadas oralmente, el procedimiento debe ser considerado oral, aunque el debate haya sido precedido de una fase escrita con función preparatoria, o aunque de las deducciones orales se levante acta con fin documental. Proceso oral es aquel en el que la oralidad es la forma necesaria de las aportaciones fácticas de las partes.

Mientras el proceso civil ordinario español es posiblemente aquel en el que mayor predomino tiene el principio de escritura, el proceso laboral encontró su vía procedimental en la oralidad. Con excepción del acto procesal de la demanda (art. 71 LPL), prácticamente todos los demás actos se realizan oralmente; en ocasiones incluso la sentencia reviste la forma de *in voce* (art. 68).

b) La oralidad conduce al *principio de inmediación* y la escritura al de *mediación*. La inmediación se extiende a todos los actos procesales, pero es en la fase probatoria donde adquiere mayor relieve, por lo que puede entenderse como la necesidad de que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido a la práctica de las pruebas de las que saca su convencimiento y haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos, con los objetos del juicio, de forma que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas, fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos y no en referencias ajenas (Chioyenda).

Uno de los efectos más importantes de la inmediación es la imposibilidad de que se produzcan cambios de la persona del juzgador durante la tramitación de la causa, y en especial a la hora de la sentencia. Surgen aquí más diferencias entre el proceso civil ordinario y el laboral. Mientras en la LEC se acepta con todas sus consecuencias la posibilidad del cambio de juez a lo largo del proceso (por ejemplo, arts. 115 LEC y 1.241 CC), en el laboral el artículo 90 LPL no permite el cambio: «Si por causa justificada el magistrado que presidió el acto del juicio no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse nuevamente», circunstancia que puede apreciarse incluso de oficio para declarar la nulidad de lo actuado (S. TS de 5 de mayo de 1973, RA 2251).

Con todo existe una excepción a la inmediación en el proceso laboral; se trata del supuesto del procedimiento especial en reclamaciones inferiores a

1.500 pesetas. La excepción, si teóricamente importante, en la práctica es de muy escasa utilización.

c) Decir oralidad es decir *principio de concentración* y, por el contrario, la escritura conduce al *principio de dispersión*. La concentración debe considerarse, siguiendo a Klein, desde dos puntos de vista complementarios:

1.º Con relación a la actividad procedimental, la concentración aspira a que todos los actos procesales se realicen en una sola audiencia o, por lo menos, en el mínimo número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo. La unidad de acto ha sido una de las aspiraciones del proceso laboral y hoy se consagra en los artículos 74, 76 y 77 LPL fundamentalmente; la jurisprudencia, con acierto, ha interpretado de modo restrictivo las posibilidades de suspensión del acto del juicio (por ejemplo, Ss. TS de 30 de octubre de 1968, RA 4701 y 17 de noviembre de 1970, RA 4540).

2.º Con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales no impiden la entrada en el fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente y son resueltas en el momento de la sentencia definitiva. Un modelo totalmente contrario a este tipo de concentración lo tenemos en el juicio de mayor cuantía de la LEC, en el que, aparte de las excepciones dilatorias y otras múltiples posibilidades de proponer incidentes previos, el artículo 745, 3.º, abre una cláusula general de contornos no bien delimitados, y desde luego con posibilidad de apelación independiente. El proceso laboral es concentrado, quizá, con exceso; en efecto, mientras es positiva la norma del artículo 76, IV, por la que «las cuestiones previas o prejudiciales civiles y administrativas que propongan las partes serán resueltas por el magistrado en la sentencia», no cabe decir lo mismo del artículo 77, I, en virtud del cual «en ningún caso se suspenderá el proceso por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos».

d) La *preclusión*, consecuencia de la escritura, significa que el orden de precedencia de los actos procesales está previsto de modo preciso y rígido, y por tanto si los actos no se realizan en el momento preciso, la parte pierde la posibilidad de realizarlos. La *elasticidad*, consecuencia de la oralidad, deja a las partes que realicen los actos procesales con cierta libertad para escoger el momento más oportuno. La preclusión y la elasticidad no pueden ser principios absolutos; una cierta preclusión ha de encontrarse en todos los procedimientos, sean cuales fueren los principios básicos que los informan; se trata más bien de destacar tendencias.

Dividido el procedimiento en fases rígidas, destinadas a la realización de actos de contenido y forma predeterminados, aparece como necesario el que las partes, para no perder las posibilidades inherentes a cada una de las fases, acumulen todos los medios de defensa de que disponen en cada una de ellas

(*principio de eventualidad*). Partiendo de la unidad de acto que impone la oralidad, el principio de eventualidad pierde su razón de ser.

Los principios de preclusión y eventualidad tienen completa vigencia en nuestra LEC. Por el contrario la oralidad conduce en el proceso laboral a la elasticidad.

e) La oralidad y sus consecuencias hacen posible la vigencia del *principio de publicidad*; la escritura, por el contrario, dificulta, cuando no impide, esa publicidad.

Quando se habla del principio de publicidad suele distinguirse entre publicidad para las partes y publicidad general. La primera no responde realmente a este principio, sino al de audiencia bilateral, o a la propia esencia del proceso; el proceso puede tener un procedimiento secreto, pero sin bilateralidad no es tal proceso. La verdadera publicidad de los actos procesales significa la admisión de terceros, del público, a asistir a las actuaciones procesales.

La publicidad tiene indudablemente carácter político y sólo es posible de modo real en un procedimiento oral. Con unas mismas normas se llega así a consecuencias distintas en los procesos civil y laboral. En aquél, la publicidad se establece en los artículos 313 y 570 LEC —diligencias de prueba y vista—, pero se trata de declaraciones retóricas, no pudiéndose desconocer su imposibilidad práctica en un procedimiento escrito; por el contrario, en el proceso laboral, partiendo de la declaración de audiencia pública del artículo 76, I, LPL, la publicidad es real, siendo de hecho posible que el público presencie la realización del acto único del juicio. Téngase en cuenta la aplicación supletoria de los artículos 314 y 572 LEC, que permiten la realización del juicio a «puerta cerrada» cuando «lo exijan la moral o el decoro», y que, además, confiada la policía de estrados al magistrados (art. 70 LPL), éste puede ordenar la expulsión del público ante su incorrecta actitud.

El procedimiento laboral, pues, está regido por la oralidad y sus consecuencias: intermediación, concentración, elasticidad y publicidad. Fruto de la oralidad ha sido la rapidez. Frente al lentísimo proceso civil ordinario, el de trabajo es extraordinariamente rápido, como por otra parte exigen las pretensiones que en él se ejercitan. El proceso de trabajo en la instancia tiene una duración muy inferior a la de cualquiera de los procesos civiles ordinarios, incluido el verbal. La conclusión estadística no ofrece dudas; mientras el juicio verbal en primera instancia supera con creces los cien días de duración media, la duración de la instancia del de trabajo no supera los cincuenta. Donde la oralidad desaparece, en los recursos de suplicación y casación, desaparece también la rapidez.

Pero la rapidez por sí sola no lo es todo. Otro de los graves escollos que el proceso civil presenta es el de la onerosidad. Un procedimiento rápido, si

es caro, ha aportado muy poco sobre el civil. Desde los primeros intentos para la creación del proceso laboral se puso de manifiesto que «mantener los gastos procesales equivale a declarar inaccesible la justicia para los proletarios» (decía la exposición de motivos del dictamen de la comisión del Congreso sobre la ley de Tribunales industriales de 1908) y que, por tanto, era preciso declarar el proceso gratuito.

La declaración de gratuidad se refirió en la ley de Tribunales industriales de 1912 a todo el proceso, incluida la ejecución de la sentencia, incurriéndose en un grave error que salvó el código de Trabajo de 1926 al excluir de la gratuidad el período de ejecución de sentencia. Hoy se declara en el artículo 12 LPL: «La justicia se administrará gratuitamente hasta la ejecución de la sentencia.» Significa ello que mientras en el proceso de declaración las partes gozan de los beneficios inherentes a la llamada en la LEC «defensa por pobre» —los trabajadores de todos y los empresarios sólo de los beneficios establecidos en los números 1.º, 3.º y 5.º del artículo 14 LEC, salvo declaración de pobreza—, «la gratuidad no comprende el período de ejecución de la sentencia, siendo aplicable al mismo el artículo 950 de la LEC y disposiciones especiales dictadas para las Magistraturas de Trabajo» (art. 12 *in fine*, LPL), es decir, *el decreto* de 17 de diciembre de 1964.

BIBLIOGRAFIA

- ALCALÁ-ZAMORA, N.: «La teoría general del proceso y la enseñanza del Derecho procesal», en *Estudios de teoría general e historia del proceso (1945-1972)*, tomo I, Méjico, 1974.
- COUTURE, E. J.: «Algunas nociones fundamentales del Derecho procesal del trabajo», en *Estudios de Derecho Procesal Civil*, tomo I, Buenos Aires, 1948.
- FAIREN, V.: «Ideas para una teoría general del Derecho procesal», en *Temas...*, tomo I, citada.
- «Elaboración de una doctrina general de los principios del procedimiento», en *Estudios de Derecho Procesal*, Madrid, 1955.
- *El Tribunal de las Aguas de Valencia y su proceso*, Valencia, 1975.
- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V.: *Principios fundamentales del proceso de trabajo*, Oviedo, 1946.
- GUASP, J.: «Significación del proceso de trabajo en la teoría general del Derecho procesal», en *Revista de la Universidad de Oviedo*, Facultad de Derecho, 1949.
- HERCE, V.: «La proliferación de tipos procedimentales en primera instancia», en *Revista de Derecho Procesal*, 1965, 3.
- MIGUEL, C. DE: «En torno a la unidad de los procesos civil y penal», en *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, 1948.
- MILLAR, R. W.: *Los principios formativos del procedimiento civil* (trad. de Grossmann), Buenos Aires, 1945.

EL PROCESO LABORAL

MONTERO, J.: *Introducción al Derecho procesal. Jurisdicción, acción, proceso*, Madrid, 1976.

— *Los tribunales de trabajo (1908-1938)*, Valencia, 1976.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «Sobre los principios informadores del proceso de trabajo», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 81, 1969.

— *Derecho del trabajo y proceso*, Murcia, 1972.

Sobre la oralidad, la bibliografía es hoy desbordante; especialmente interesantes son las obras de A. WACH, G. CHIOVENDA y F. KLEIN. Una relación bastante completa en CAPPELLETTI, M.: *Procédure orale et procédure écrite*, Milán-Nueva York, 1971. En España, últimamente, FAIREN, V.: *El Tribunal de las Aguas de Valencia y su proceso*, Valencia, 1975.

CAPITULO V

21. EL DERECHO PROCESAL COMO DERECHO JURISDICCIONAL

La situación actual del llamado Derecho procesal y sus perspectivas de futuro sólo son comprensibles partiendo de una evolución histórica bien definida. Esta rama de la ciencia jurídica ha pasado por estas tres fases:

a) *Práctica forense*. Con este nombre aparece una nueva asignatura en los planes de estudios de las Facultades de Leyes en 1807. Hasta entonces la «práctica» no se enseñaba en las universidades; se aprendía por medio de la pasantía en los bufetes de los abogados, y quedaba reducida al conocimiento de plazos, de trámites procedimentales y de redacción de escritos. La asignatura universitaria pretendió sustituir a la pasantía. No había, pues, consideración científica de los temas a tratar y con ella se pretendía enseñar experiencia profesional.

b) *Procedimientos judiciales*. La fase procedimentalista se inicia en España, primero, con el cambio de denominación de la asignatura universitaria —lo que se produce sobre todo en el plan Moyano de 1857— y, segundo, con la promulgación de la ley de Enjuiciamiento civil de 1855. El método de estudio es la exégesis y su objeto del procedimiento. Los autores explican las leyes, pero no se elevan a construcciones científicas sistemáticas.

c) *Derecho procesal*. El procesalismo científico se inicia con la recepción de las doctrinas alemana e italiana, e índice de ello es el plan de estudio de 1931. El del proceso es el concepto fundamental y por ello se define el Derecho procesal como el conjunto de normas que regulan el proceso. Se trata no tanto de un cambio de contenido cuanto de enfoque y profundización, pasándose en el método de la exégesis al sistema y produciéndose la autonomía del Derecho procesal frente al material.

En el momento presente de la evolución, pues, esta rama de la ciencia jurídica que se denomina Derecho procesal centra el objeto de su estudio en el

proceso. Ello conduce a dos importantes consecuencias. La primera consiste en que la jurisdicción, como potestad, y los tribunales, como organización, no se estudian normalmente con carácter principal y autónomo, sino con relación al proceso; la jurisdicción como un requisito más del proceso (presupuesto procesal), cuya falta impide y cuya concurrencia permite entrar en el examen del fondo de la pretensión, y los tribunales como un sujeto más del proceso. Se centra la atención, por tanto, no en el ente principal —la jurisdicción y los órganos que la poseen—, sino en el subordinado —en el instrumento, en el proceso.

La segunda consecuencia conduce a la aparición de las ramas del Derecho procesal y así se habla de Derecho procesal civil, penal, administrativo, laboral, etc., es decir, tantas cuantas especies y subespecies de procesos se estiman existentes.

Actualmente, pues, el Derecho procesal se define desde dos puntos de vista: como conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso, y como ciencia, es decir, como rama de la ciencia jurídica que estudia ese conjunto de normas.

La evolución debe continuar. Estamos en los inicios de una cuarta fase que podemos denominar del *Derecho jurisdiccional*, que ha de partir de la consideración de que el de jurisdicción es el concepto base de esta rama de la ciencia jurídica, el que proporciona unidad, pasando el concepto de proceso a un segundo plano, el que corresponde al instrumento que los órganos dotados de jurisdicción usan para el cumplimiento de su función. El Derecho jurisdiccional es así el Derecho de la jurisdicción, de la función o poder jurisdiccional del Estado, incluyendo la actividad.

Partiendo de reconocer que los principios básicos de la jurisdicción son de orden constitucional, el Derecho jurisdiccional debe estudiar su desarrollo. En concreto, su contenido se referirá a:

1. Jurisdicción. Atendiendo a su concepto y función.
2. Organización judicial. El estudio de los tribunales y del régimen personal de aquellas personas que los integran o que con ellos colaboran no puede dejarse al Derecho administrativo como se ha pretendido por la mayoría de la doctrina. El estatuto personal de los jueces no puede equipararse al de los funcionarios.
3. Acción. El derecho de orden constitucional a acudir a los órganos jurisdiccionales para ejercitar pretensiones o para oponerse a ellas no puede abandonarse al Derecho político. La actuación efectiva de la jurisdicción depende en buena parte de las garantías de este derecho subjetivo.
4. Proceso. La última parte del Derecho jurisdiccional atenderá al instrumento de la jurisdicción; esta parte es, por ahora, la de mayor importancia

cuantitativa, aunque no cualitativamente. Dada la unidad fundamental del proceso, pueden y deben elaborarse unas nociones comunes a todos los procesos, referidas a los sujetos, actos procesales, prueba, medios de impugnación y efectos del proceso, sin perjuicio de que a continuación se centre la atención en las particularidades de cada una de las especies del proceso.

De lo anterior se desprende que no puede hablarse con carácter autónomo de Derecho procesal del trabajo. Puede estudiarse de modo particularizado el proceso de trabajo —como puede hacerse con mejores razones con los procesos civil y penal—, pero no de modo independiente. El proceso laboral por sí solo, sin referirlo primero al proceso civil, del que constituye una especie, y olvidando que es un instrumento de la jurisdicción, carece de sentido al no existir por sí mismo. Sin el ente principal (la jurisdicción), el ente subordinado (el proceso) es incomprensible; sin continuas referencias al proceso civil, el laboral no puede explicarse.

No hablamos, por tanto —ni siquiera en el título de este estudio—, de «Derecho procesal del trabajo», sino de «el proceso laboral», denominación que estimamos realmente correcta. La importancia cuantitativa de un proceso civil especial no puede desproporcionar la importancia cualitativa de una materia.

Que el Derecho jurisdiccional es Derecho público no debe ofrecer dudas. Estas pueden referirse al fundamento de la distinción entre Derecho público y privado, pero aceptado como criterio el de la actuación del Estado como tal, revestido de *imperium*, la conclusión es forzosa. A su vez el Derecho público se integra por tres grandes ramas: Derecho político, Derecho administrativo y Derecho jurisdiccional. Al primero corresponde el estudio de la ordenación del Estado, y principalmente del poder legislativo, y de las libertades fundamentales de los ciudadanos; el segundo tiene por objeto la función de administración del Estado, y al tercero corresponde el estudio de la función jurisdiccional del Estado, incluyendo naturalmente los medios personales y reales que al cumplimiento de esa función se destinan.

El Derecho jurisdiccional debe reivindicar su autonomía en dos frentes. Primero, frente a las restantes ramas del Derecho público. En el Derecho político pueden encontrarse las bases constitucionales de la jurisdicción —de la misma forma como constitucionales son los principios informadores de todas las ramas del Derecho positivo y del científico—, pero su desarrollo corresponde a la ciencia jurisdiccional, que no es ni un capítulo ni una parte de aquél. No compartimos tampoco la creencia, largamente difundida, de que lo orgánico y el estatuto personal de los tribunales y jueces corresponde al Derecho administrativo; esta creencia parte, implícita o expresamente,

de la consideración del juez como funcionario administrativo y de los órganos jurisdiccionales como un componente más del esquema de organización administrativa del Estado. Entregar el régimen jurídico del personal jurisdiccional al Derecho administrativo ofrece el riesgo de que quede asimilado a los verdaderos funcionarios, con los peligros que ello supone, especialmente para su independencia; y lo mismo cabe decir de la organización interna de los tribunales. La organización administrativa está en manos del Gobierno, que introduce modificaciones discrecionalmente; por el contrario el artículo 6.º de la LOPJ prohíbe al poder ejecutivo derogar o modificar la organización de los tribunales, y el artículo 17 establece que las modificaciones en la demarcación judicial deben hacerse por ley (en la nueva ley de Bases Orgánicas de la Justicia no se insiste en la primera prohibición y la segunda se matiza en la base VII, 26).

El segundo frente se refiere al derecho material. El derecho jurisdiccional no es un instrumento del derecho material que aplica y mucho menos una parte del mismo. Esto que parecía ser algo resuelto definitivamente, incluso con referencia al Derecho procesal, se niega por los laboristas, algunos de los cuales parten de la consideración de que una disciplina íntegra del Derecho del trabajo requiere atender también al proceso. (Sólo así se explica la dedicación prestada al llamado Derecho procesal del trabajo en los Congresos Iberoamericanos de Derecho del Trabajo.) Estamos hoy ante el proceso laboral como hace más de cien años los procesos civil y penal, que eran tratados como partes de estas disciplinas e incluidos en sus manuales.

22. LAS NORMAS JURISDICCIONALES: SU CARACTER Y CLASES

El que el Derecho jurisdiccional sea Derecho público conduce a la consecuencia del carácter absoluto de sus normas; se trata de *ius cogens*. Si en general, pues, las normas son absolutas, es decir, de aquellas que incondicionalmente deben ser aplicadas cuando se produce el supuesto de hecho por ellas contemplado, no impide ello la existencia, de modo excepcional, de normas dispositivas, es decir, aquellas cuya aplicación depende de la voluntad de las partes.

Estas normas dispositivas aparecen en mayor medida en los procesos civiles. En el proceso penal, su existencia será difícil por la imposibilidad general de que las partes dispongan de las garantías que contiene el ordena-

miento jurídico. En el proceso laboral su aparición es muy restringida, pero algún ejemplo puede encontrarse como en el supuesto de sumisión tácita, en el que las partes disponen de las normas de competencia territorial del artículo 2.º.

Las normas dispositivas se refieren siempre a las partes; no hay normas dispositivas para el juez. La discrecionalidad que en ocasiones concede la norma al juez no puede confundirse con la disposición que es propia únicamente de las partes. La discrecionalidad no es libertad de opción, sino acomodación de la norma general al supuesto concreto.

El carácter imperativo de las normas jurisdiccionales supone:

1. Nulidad de los actos contra ley: El principio contenido en el artículo 6, 3.º, del nuevo Título Preliminar del Código civil —«los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención»— es de aplicación general.

2. Prohibición del proceso convencional: El proceso está regulado por la ley y no pueden las partes derogar sus requisitos y formas. El artículo 1.º LEC, plenamente aplicable a todos los procesos civiles, establece que el que haya de comparecer en juicio deberá verificarlo ante el juez o tribunal competente y en la forma ordenada por la ley. El principio de legalidad se reitera para los procesos penales en el artículo 1.º LECRIM.

3. Prohibición del proceso fraudulento, es decir, de aquél en el que utilizando formas legales se pretende un fin ilícito. El fraude puede ser realizado por las dos partes en perjuicio de un tercero ajeno al proceso, e incluso por una de ellas frente a la otra; en el primer caso, el artículo 1111 CC concede la acción pauliana o revocatoria para impugnar la sentencia recaída, y en el segundo, en las leyes procesales establecen el juicio de revisión. Ahora, además, se cuenta con el artículo 6, 4.º, del nuevo Título Preliminar del Código civil.

Las clases de normas de la teoría general del Derecho son aquí aplicables, pero las dos clases que debemos destacar son las orgánicas y procesales.

Si la norma procesal se define como la reguladora de las condiciones y modos de la actuación de la ley en el proceso, las normas orgánicas difícilmente pueden calificarse de procesales. En la formulación clásica del Derecho procesal, definido éste como el derecho que regula el proceso, y entendido por proceso la forma jurídicamente regulada de protección del ordenamiento jurídico por el Estado, habría que concluir que las normas orgánicas, las que

regulan la organización judicial, no pertenecen al Derecho procesal. Esta conclusión no suele encontrarse expuesta de modo expreso; sí se afirma que las normas relativas a la adscripción de los medios personales y materiales a la jurisdicción o al estatuto personal del juez pertenecen al Derecho administrativo, porque no se refieren directamente a la actuación de la ley en el proceso (PRIETO-CASTRO y GÓMEZ ORBANEJA).

Definido el proceso como instrumento de satisfacción de pretensiones y el Derecho procesal como el conjunto de normas que tienen por objeto el proceso, no creemos que pueda luego, congruentemente, estimarse que la regulación de la organización jurisdiccional, incluyendo al Ministerio fiscal, forma parte del contenido del Derecho procesal (GUASP).

Parte de nuestra doctrina preprocesal entendía que con la denominación Derecho procesal no se comprendía la organización de los tribunales, por lo que debería denominarse más correctamente Derecho judicial. La formulación más coherente se debió a MONTEJO, para el que el Derecho judicial era la ciencia que, partiendo de los principios del Derecho político o constitucional, trata de las funciones judiciales en su más amplio desarrollo, es decir, estudiando el órgano, el procedimiento y la función (*Apuntes de procedimientos judiciales*, Madrid, s. f., págs. 20 y sigs.; se trata de apuntes manuscritos. Montejo fue catedrático de Madrid de 1882 a 1928).

El Derecho jurisdiccional se compone fundamentalmente de dos clases de normas: orgánicas y procesales. Las primeras regulan la jurisdicción y sus órganos; las segundas el proceso y el procedimiento.

En el Derecho existe un conjunto de normas que determinan cuál ha de ser el comportamiento de los hombres para el desenvolvimiento pacífico de la sociedad, que fijan derechos subjetivos y obligaciones de modo abstracto, derivando consecuencias jurídicas de supuestos de hecho establecidos de modo general. Normalmente estas normas son cumplidas espontáneamente por sus destinatarios, resolviendo de modo directo todos los conflictos de intereses que pueden surgir; son las normas materiales o sustantivas. Frente a ellas, las normas jurisdiccionales no resuelven de modo abstracto y directo los posibles conflictos que pueden surgir entre los hombres. La distinción entre normas materiales y jurisdiccionales debe plantearse desde el punto de vista de la diversa finalidad a que sirven: las normas materiales componen inmediatamente un conflicto de intereses imponiendo un obligación y atribuyendo un derecho subjetivo; las normas jurisdiccionales componen el conflicto de manera mediata, configurando unos órganos dotados de potestad jurisdiccional

y regulando la forma jurídica a través de la cual satisfacen las pretensiones que ante ellos se interpongan.

El criterio, pues, para determinar el carácter de una norma se encuentra en la finalidad de la misma, no siendo determinante su colocación en un cuerpo legal u otro. La LPL contiene normas claramente materiales, como las que regulan el despido, y dentro del Código civil todo lo referente a la prueba y a la cosa juzgada es evidentemente jurisdiccional.

En la actualidad están completamente superadas las concepciones puramente procedimentales. El hablar de «derecho rituario», «ley de trámites», «derecho abjetivo», «ley de ritos», etc., como se hace corrientemente en la práctica de nuestros tribunales, presupone un total desconocimiento de la autonomía del Derecho jurisdiccional y de su evolución en las últimas décadas.

23. LAS FUENTES DEL DERECHO JURISDICCIONAL

La teoría de las fuentes del Derecho jurisdiccional pertenece a la parte general de la ciencia jurídica; teoría que debe acomodarse a las distintas ramas. En general, debemos distinguir entre el origen de las normas, es decir, las fuerzas sociales con facultad normativa creadora (DE CASTRO), y el medio por el que se manifiestan, esto es, las formas mediante las que una sociedad establece y autoriza las normas jurídicas como Derecho positivo (CASTÁN).

Las fuentes del ordenamiento jurídico español se enumeran en el artículo 1.º del Código civil, pero no creemos que esa enumeración sea aplicable al Derecho jurisdiccional; como no lo es a otras ramas, concretamente al Derecho penal. La enumeración y jerarquía de fuentes que se contiene en el artículo 1 CC —ley, costumbre y principios generales del Derecho— se conciben fundamentalmente dirigidas al juez que ha de satisfacer las pretensiones que se le sometan, sin que pueda negarse a fallar; la negativa del juez a fallar, cualquiera que fuere el pretexto, está sancionada penal (art. 357 CP) y civilmente (arts. 361 LEC y 1 CC). En la LPL también se contempla esta obligación en el artículo 90, que admite la posibilidad de que el magistrado, que presidió el juicio, no pueda dictar sentencia «por causa justificada», y no existiendo ésta estamos ante el supuesto de responsabilidad.

El deber-obligación del Estado-juez de resolver todas las pretensiones que ante él se ejerciten parte de la existencia del derecho de acción. La consideración de la acción supone la prohibición general de la autotutela que, por lo menos implícitamente, está en la base de las sociedades civilizadas. Si el Estado prohíbe a sus ciudadanos

el acudir a la fuerza particular para ejercer sus derechos, como contrapartida ha de asumir la función de tutelar en el caso concreto esos derechos, y al mismo tiempo ha de reconocerles el derecho de defensa jurídica. La jurisdicción y la acción con conceptos correlativos, inexplicables en la actualidad el uno sin el otro.

La acción es, pues, el derecho constitucional a la jurisdicción, a acudir a los órganos jurisdiccionales del Estado a interponer pretensiones y a oponerse a ellas. Su reconocimiento constitucional lo realiza hoy el artículo 30 de la LOE: «Todos los españoles tendrán libre acceso a los tribunales.» El destinatario de la acción es el Estado actuando jurisdiccionalmente, pero la responsabilidad corresponderá al juez o tribunal que se niegue a juzgar o que retarde maliciosamente el hacerlo.

El derecho de acción es único en un doble sentido. Es único independiente del proceso a que la actividad del órgano jurisdiccional dé lugar, esto es, no hay distintas acciones con relación a los procesos civil y penal. Es único, además, porque corresponde tanto al demandante como al demandado, al primero para pretender y al segundo para oponerse a la pretensión; no existen dos derechos contrapuestos; el «libre acceso» se reconoce a todos los españoles, sin excluir ninguna de las posiciones que pueden adoptarse en el proceso.

A) *La ley*

Por ley se entiende aquí, en sentido amplio, «toda manifestación de la norma jurídica formulada reflexiva y expresamente por la autoridad legítima del Estado» (GUASP). Dada la amplitud del concepto, es preciso distinguir entre:

a) Legalidad de carácter superior, es decir, la constitución o leyes fundamentales (art. 10 de la ley de Sucesión).

b) Legalidad ordinaria, donde habría que subdistinguir:

1. *Normal*.—Encomendada a las Cortes.

2. *Anormal*.—Integrada por los decretos-leyes (art. 13 de la ley de Cortes) y por el decreto-legislativo o ley delegada, esto es, por las leyes articuladas, leyes refundidas y textos unitarios.

3. *Excepcional*.—Basada en las prerrogativas del jefe del Estado (leyes de 30 de enero de 1938 y 8 de agosto de 1939), y desaparecidas en la actualidad al producirse las previsiones sucesorias en la Jefatura del Estado.

c) Legalidad de carácter inferior, compuesta, por este orden jerárquico,

por los decretos, órdenes de las comisiones delegadas del Gobierno, órdenes ministeriales y resoluciones (art. 23 de la ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado).

En la materia específica que nos ocupa, las normas reguladoras más importantes son:

1. *Orgánicas*.—Ley de 17 de octubre de 1940, ley de 22 de diciembre de 1949, leyes de 31 de mayo de 1966, decretos orgánicos de 27 de julio de 1968 y de 26 de diciembre del mismo año y ley de 30 de diciembre de 1975.

2. *Procesales*.—Decreto de 13 de mayo de 1938, ley de 22 de diciembre de 1949, texto articulado de 17 de agosto de 1973 (con la reforma del decreto de 16 de julio de 1976) y ley de Enjuiciamiento Civil declarada supletoria de modo general (disp. final 1.ª, LPL).

B) *La costumbre*

Entendida como «la norma creada e impuesta por el uso social» (DE CASTRO) —en esta línea la define el art. 1, 3.º, II: «Los usos jurídicos que no sean meramente interpretativos de una declaración de voluntad tendrán la consideración de costumbre»—, la costumbre no puede ser fuente del Derecho jurisdiccional.

Los usos jurídicos no pueden, desde luego, crear normas orgánicas, pero tampoco procesales. La jurisdicción y los órganos que la poseen sólo pueden ser regulados a través de la ley; la costumbre no puede crear órganos jurisdiccionales ni determinar su competencia, por poner unos ejemplos. Las normas procesales sólo son aplicadas por los tribunales —y si se quiere por los particulares, pero siempre en el juicio y con el control del juez— a diferencia del Derecho material privado, que es aplicado empíricamente por todos los ciudadanos. Cabe que en el campo del Derecho material se cree alguna costumbre al lado de la ley, mientras que en el campo de las normas procesales es imposible, si se ha de dar a la costumbre la significación tradicional que tiene, esto es, una norma creada por la actividad de los particulares en el seno de la sociedad; en este sentido, no se concibe cómo la costumbre puede ser un medio de producción de normas jurídico-procesales, cuando la aplicación de éstas no es tanto obra de los particulares como de los jueces. Lo más que podríamos admitir es una serie de usos creados por los tribunales, el *usus fori*, pero entonces nos ponemos ya en relación con otra fuente del Derecho, con la jurisprudencia.

Hay que señalar cómo, aun dando por bueno el concepto que de la costumbre tienen muchos autores, inspirados en las doctrinas de la escuela his-

tórica, no obtendremos distinto resultado. En la formación de la costumbre, según esta escuela, entran dos elementos: uno interno, espiritual o psicológico, que consiste en la convicción general de la necesidad de una norma jurídica determinada (*opinio iuris seu necessitatis*), y otro externo, material, que consiste en la manifestación de aquella convicción general por medio de actos realizados por muchos particulares. Esto puede explicar la formación de normas civiles en sentido amplio, es decir, incluidas buena parte de las laborales, pero respecto de las jurisdiccionales ofrece las mismas dificultades dichas más atrás. Ni la *opinio iuris* por sí sola tiene poder suficiente para producir derecho de ninguna clase, ni los hechos en que aquélla se expresa pueden crear normas jurisdiccionales consuetudinarias, porque están fuera de la acción de los particulares.

Aún podríamos añadir a lo anterior, basándonos también en distinto carácter de los derechos civil y jurisdiccional, que el primero se refiere directamente a los intereses de los particulares, siendo éstos los que mejor pueden conocer dichos intereses, por lo que las normas civiles consagran el principio de la autonomía de la voluntad, mientras que el Derecho jurisdiccional es Derecho público, siendo sus normas, salvo pocas excepciones, imperativas.

La costumbre es fuente importante del Derecho del trabajo, pero no lo es del proceso laboral. El que bastantes normas laborales sean imperativas, concediendo derechos irrenunciables a los trabajadores no impide la formación de costumbres más favorables a éstos, pero ello no es posible en el proceso laboral, proceso civil especial regido por los principios generales fundamentales.

Por otro lado, el principio de legalidad viene establecido en los artículos 1.^{os} tanto de la LEC como de la LECRIM, y aunque en ellos no se pretendiera establecer la fuente única de ambos procesos, sí que tienen por objeto decir que los procesos se han de desarrollar con arreglo a ellas.

C) *Los principios generales del Derecho*

Sobre lo que sean los principios generales del Derecho, término usado con reiteración en la doctrina y en las legislaciones, existen dos tendencias básicas: para unos se trata de las verdades jurídicas universales dictadas por la recta razón; para otros son aquellos que sirven de fundamento al Derecho positivo de cada país y pueden inducirse por vía de generalizaciones sucesivas de las disposiciones particulares de las leyes. En cualquier caso, estimamos que los principios cumplen dos fines:

- 1.º Por un lado, informan del ordenamiento jurídico positivo y entonces

estamos ante los principios del Derecho natural, en cuanto concreción de la ley eterna en la criatura racional, de tal modo que la disposición estatal que de ellos se aparte no puede ser considerada verdadera ley.

2.º Por otro, sirven para la interpretación e integración del ordenamiento jurídico positivo, y en este caso pueden ser aquellos que han servido de fundamento al Derecho positivo, inducidos por vía de generalizaciones de las disposiciones particulares de las leyes.

En uno y otro sentido, han de ser fuente del Derecho jurisdiccional y aplicables por todos los tribunales. La posible proliferación de principios, con su inseguridad correspondiente, ha conducido al Tribunal Supremo a exigir que los principios estén reconocidos como tales por la ley o por la jurisprudencia, pues de no estar consignado así no pueden dar lugar al recurso de casación.

D) *La jurisprudencia*

La LEC (art. 1.691) y la LPL (art. 167) al regular el recurso de casación se refieren a la infracción de ley o de doctrina legal. El término doctrina legal aparece por primera vez en el RD de 4 de noviembre de 1838 y es definido así por el Tribunal Supremo: «... estableciendo en su reiterada jurisprudencia normas a seguir inexcusablemente por los Tribunales de instancia, tanto que su violación puede ser motivo de casación de las sentencias» (S. de 12 de junio de 1926).

El propio Tribunal Supremo nos da las notas que debe reunir:

1.ª Precisa la existencia de dos sentencias en el mismo sentido, no bastando una sola.

2.ª Ha de considerarse respecto a un caso idéntico, no bastando la analogía.

3.ª Su función es, en gran medida, suplir las lagunas de la ley.

4.ª Defiende su propia uniformidad.

5.ª Es progresiva, es decir, va ajustándose a las nuevas realidades legales, sociales, económicas.

Sobre su condición de fuente, no puede darse una opinión definitiva. El antiguo artículo 6 del Código civil no la enumeraba entre las fuentes del Derecho; hoy el artículo 1, 6.º, dice que la jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico. Si la discusión en el plano teórico puede seguir indefinidamente, lo cierto es que en la práctica, partiendo de los artículos 1691 LEC y 167 LPL citados, difícilmente puede desconocerse que su infracción da lugar a la estimación del recurso de casación.

Téngase en cuenta, por último, que el Tribunal Central de Trabajo no crea doctrina legal, pues ésta equivale a doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, su único creador, por lo que los recursos no pueden basarse en sentencias concordantes de dicho Tribunal Central (Ss. TS de 8 de noviembre de 1966, RA 5186; de 25 de abril de 1969, RA 2630, y de 19 de enero de 1971, RA, 321), aunque éstas tienen el valor persuasorio de sus propios razonamientos y el que les confiera el prestigio que logre crearse el propio Tribunal.

24. EN ESPECIAL, LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

La ley de 24 de abril de 1958, sobre Reforma del Procedimiento Laboral, en su artículo 13, ordenaba al ministro de Trabajo, oída la Organización Sindical, elevar al Gobierno el texto refundido de las disposiciones que regulaban el procedimiento laboral. Consecuencia de este mandato fue el primer Texto Refundido de Procedimiento Laboral, aprobado por decreto de 4 de julio de 1958.

Hasta entonces el proceso laboral estaba regulado en normas muy dispares. Las fundamentales eran el libro IV del Código de trabajo, aprobado por real decreto-ley de 23 de agosto de 1926 y el decreto de 13 de mayo de 1938, pero además de ellas existían varias decenas de normas de muy distinto rango, desde la ley hasta la simple orden ministerial. A este estado de cosas, incompatible con la seguridad jurídica, puso fin el Texto Refundido citado. Desde entonces se han sucedido otros tres textos —17 de enero de 1963, 21 de abril de 1966 y 17 de agosto de 1973— que han mantenido la estructura del primero, introduciendo únicamente reformas parciales. La última de ellas, sin suponer nuevo Texto, se debe al decreto de 16 de julio de 1976, por el que se modifican, en virtud de la autorización contenida en la ley de Relaciones Laborales de 8 de abril del mismo año, todos los artículos relativos al despido.

La ley de Procedimiento Laboral, nombre oficial del texto, consta de doscientos artículos, cuatro disposiciones finales y una transitoria, los primeros divididos en cuatro libros: «Parte general», «Procesos ordinarios y especiales», «De los recursos» y «De las ejecuciones». Técnicamente es, sin duda, una de las disposiciones legales más perfectas de las últimas décadas, necesitada de mayor estabilidad. Los cambios de texto legal aludidos son consecuencia más de la falta de fijeza del Derecho laboral material que de su pretendido avance.

La disposición final 1.^a de la LPL se remite con carácter general, para lo no previsto en ella, a la ley de Enjuiciamiento Civil. Esta remisión general no es la única; en el articulado existen numerosísimas remisiones parciales refe-

ridas a puntos concretos (arts. 4.º, 5.º, 6.º, 9.º, 12, 21, 37, 39, 40, 43, 47, etc.). Estas remisiones ponen de manifiesto que no estamos ante un proceso autónomo, sino ante un proceso civil especial, que no puede explicarse sin continuas referencias al ordinario. En ocasiones evitan la reiteración de una misma norma en diferentes cuerpos legales, vicio en el que ha incurrido una y otra vez el legislador español y que podría evitarse, con miras más amplias, mediante la elaboración de una ley Procesal General (FAIREN).

En otros casos, las remisiones se revelan impracticables, no tanto en lo relativo al proceso en sí como al procedimiento. Hemos visto en el capítulo anterior que si en los principios informadores del proceso no hay diferencias importantes entre el civil ordinario y el laboral, las diferencias sí son de relieve en lo relativo al procedimiento que responde a principios distintos; el de escritura en el civil y la oralidad en el laboral. En lo relativo a la «prueba» pericial, por poner un ejemplo, la LPL se remite a la LEC, con la especialidad, contenido en el artículo 83, que significa que cada parte se hará acompañar al juicio del o de los peritos de que intente valerse; este procedimiento hace prácticamente imposible la recusación de los peritos tal y como se contempla en la LEC (arts. 619 y sigs.), pues aunque las causas de recusación que en ella se establecen son aplicables en el proceso laboral, al desconocer las partes los peritos de la contraria antes de la iniciación del juicio se les hace impracticable la prueba de la causa de la recusación. Los ejemplos podrían multiplicarse.

JUAN MONTERO AROCA
Catedrático de Derecho procesal
Universidad de Oviedo

BIBLIOGRAFIA

- ALCALÁ-ZAMORA, N.: «Evolución de la doctrina procesal», en *Estudios de teoría general e historia del proceso (1945-1972)*, tomo II, Méjico, 1974.
- FAIREN, V.: «La doctrina legal y el control de los hechos en la casación civil y laboral española», en *Temas...*, tomo II, Madrid, 1969.
- FENECH, M.: «Notas previas al estudio del Derecho procesal», en *Derecho procesal penal*, tomo I, Barcelona, 1960.
- GOLDSCHMIDT, J.: *Derecho judicial material* (trad. de Grossmann), Buenos Aires, 1959.
- MONTERO, J.: «En torno al concepto y contenido del Derecho jurisdiccional», en *Revista de Derecho Procesal Iberoamericana*, 1, 1976, págs. 155-189.
- MORÓN, M.: «Sobre el concepto del Derecho procesal», en *Revista de Derecho Procesal*, 1962, 3.
- PRIETO-CASTRO: «Sobre el concepto y delimitación del Derecho procesal civil» y «Panorama del Derecho procesal», en *Estudios y comentarios para la teoría y la práctica procesal civil*, vol. II, Madrid, 1950.