

# LA JURISDICCION LABORAL. SU COMPETENCIA Y SUS ORGANOS

por Ignacio BASANTA MORAL  
Secretario Provincial de los Servicios Jurídicos  
de Asturias

## DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA

Los letrados de los Servicios Jurídicos Sindicales de España, que vivimos, como profesionales del Derecho, dedicados casi por entero a la práctica jurídico-laboral, poseemos escaso tiempo para dedicarnos a la maravillosa distracción espiritual de la teoría jurídico-laboral. Por ello, la comunicación que presentamos al siempre difícil tema de «La jurisdicción laboral; su competencia y órganos», no puede tener altos vuelos científico-doctrinales y sí un cierto matiz de crítica constructiva y al mismo tiempo práctica, derivada de la experiencia obtenida en la tarea contencioso-laboral por el que esto dice.

Las funciones específicas de los Organismos jurisdiccionales del trabajo y de los que se pueden denominar Organismos administrativos del mismo en España a veces aparecen mezcladas, chocan otras veces, y en suma, producen en muchas ocasiones confusión, y por ende, malestar en la conciencia del ciudadano que tiene alguna relación con la vida del trabajo. Y si el Derecho se ha de encaminar a buscar o encontrar «lo justo» en pro y beneficio de los intereses de la persona, el Derecho del Trabajo, positivo, ha de encaminarse, y aún más, a encontrar la «paz jurídico-laboral», procurando soslayar la confusión, el error y todo aquello que pueda conducir a destruir dicha paz, que precisamente por ser laboral atañe a los intereses más directos de la vida espiritual y material de la sociedad española.

En la presente comunicación atenderemos, aunque por desgracia muy brevemente, a dos problemas concretos: uno, el de la dualidad de interpretación de las normas laborales por parte de los Organismos jurisdiccionales y de los Organismos administrativos del trabajo, y otro, el de la delimitación de competencias entre ambos Organismos para conocer un determinado supuesto jurídico-laboral. Y todo ello para evitar en lo posible los hechos siguientes: 1.º Que una norma aclarada por Organismos administrativos del trabajo en determinado sentido sea interpretada de modo completamente opuesto por los jurisdiccionales. 2.º Que de un mismo asunto puedan

conocer ambos Organismos, resultando que en un mismo supuesto llevado ante ambos y simultáneamente se estime la reclamación formulada ante unos y se desestime ante otros.

Exposición sucinta de la realidad jurídica de que tratamos en España.

Vamos a hacer, sin el propósito de ser exhaustivos, no un examen, porque la brevedad de la comunicación no lo permite, sino una exposición de las disposiciones legales más importantes, expresivas de las misiones, funciones y competencias de los Organismos a que aludimos.

En 1932 las atribuciones en materia laboral de los gobernadores civiles pasaron a los delegados provinciales de Trabajo, dándose una descentralización al localizarse en las provincias, en los delegados provinciales de Trabajo, funciones del órgano central.

El artículo 1.º del vigente Texto Refundido del Procedimiento Laboral establece que la jurisdicción laboral es la única competente para resolver los conflictos de la rama social del Derecho.

Por su parte, el artículo 1.º de la ley Orgánica de las Magistraturas del Trabajo de 17 de octubre de 1940 confiere a las mismas el intervenir en cuantos conflictos individuales se originen entre los distintos elementos de la producción «no sólo en el aspecto de las reclamaciones de índole civil, sino juzgando y sancionando los actos de aquéllos que en el campo del trabajo perturben el orden económico establecido o simplemente observaren una conducta incompatible con el honor profesional». Para ello «interpretarán y aplicarán las normas legales pertinentes y ejecutarán sus propias decisiones».

El artículo 11 de la ley Orgánica de las Delegaciones del Trabajo de 10 de noviembre de 1942 establece que corresponderán a los delegados de Trabajo en las provincias de su jurisdicción, entre otras, las siguientes funciones. En relación con las leyes de trabajo:

a) Redactar con los asesoramientos correspondientes los proyectos de reglamentaciones de trabajo que hayan de someterse a la aprobación del Ministerio y emitir los informes que por éste les sean interesados.

b) Proponer al Ministerio la resolución de las cuestiones que se susciten en la aplicación de las leyes, Reglamentos o contratos de trabajo que no estén específicamente atribuidos a las Magistraturas de Trabajo.

También las atribuciones del delegado de Trabajo se detallan en el Reglamento para aplicación de la ley de Delegaciones de Trabajo de 10 de noviembre de 1942 (Decreto de 21 de diciembre de 1943, Ministerio de Trabajo), pudiendo clasificarse con Pérez Botija, según la naturaleza laboral, o de previsión, así como las relativas a empleo y movimientos migratorios, formación profesional y divulgación. Dentro de las atribuciones del delegado del Trabajo, según la naturaleza laboral, se distinguen y señalan la participación en la potestad reglamentaria y la potestad ejecutiva. A través de esta última hacen cumplir las leyes sociales en la provincia, y en determinados casos es aquí en donde se produce colisión con la misión de aplicación de las leyes sociales que tiene atribuida la Magistratura del Trabajo. También, al tener participación en la potestad reglamentaria, en ocasiones se produce colisión con la misión interpretativa de las Magistraturas del Trabajo.

El artículo 79 del mismo Reglamento establece la competencia de la Delegación del Trabajo, primero, y de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, después, para conocer de las reclamaciones derivadas de la calificación profesional que se asigne a los trabajadores, y otros textos legales establecen la competencia de los Organismos administrativos del trabajo para conocer de otras materias, como, por ejemplo, la declaración del derecho a percibir el plus familiar, etc.

El Decreto de 18 de febrero de 1960 del Ministerio de Trabajo, por el que se aprueba el reglamento Orgánico del propio Ministerio, establece en su artículo 1.º: «El Ministerio de Trabajo es el órgano de la Administración Central encargado del ordenamiento, dirección y ejecución de la política del Gobierno en cuanto afecta:

a) Al conocimiento y control de la integración, desarrollo y movilidad de la energía laboral del país, en orden a su mejor utilización para el bien general y el propio de cada trabajador.

b) Al estudio y regulación de los problemas inherentes a las condiciones en que se desarrolla la relación laboral entre Empresas y trabajadores, a fin de que se ajusten adecuadamente a los postulados de la justicia social.

c) A la ordenación y desarrollo de la obra de Seguridad Social para la defensa del trabajador y de su familia frente a contingencias de carácter general que individualmente no pueden superarse.

d) A la vigilancia del cumplimiento de las normas dictadas para la ejecución de los fines que anteceden.

e) Al funcionamiento de los órganos jurisdiccionales que han de resolver las diferencias que en la vida laboral puedan surgir entre los miembros de dicha comunidad activa.

El artículo 71 del propio Reglamento establece como funciones de la Dirección General de Ordenación del Trabajo las siguientes:

1. La Dirección General de Ordenación del Trabajo tiene a su cargo planificar, instrumentar y desarrollar la acción política que en materia de relaciones de trabajo, como función del Estado, está atribuida al Departamento.

2. Las funciones específicas de la Dirección General de Ordenación del Trabajo son:

a) El estudio, relación e interpretación de las normas que regulen las condiciones de trabajo.

b) Intervenir en la tramitación y resolución de los expedientes relativos a los convenios colectivos sindicales, así como en la aplicación e interpretación de los mismos, de conformidad con lo establecido en la ley de 24 de abril de 1958 y disposiciones complementarias.

c) Resolver los expedientes de cese o suspensión de personal por causas de crisis laboral, económica o tecnológica y los relativos a la modificación de condiciones laborales.

d) Promover, sin perjuicio de la competencia del Ministerio de Industria y Comisión Nacional de Productividad Industrial, las mejores relaciones entre la Dirección de las Empresas y sus trabajadores para fomentar el incremento de la productividad

a través de estudios, asesoramientos y decisiones sobre sistemas de organización del trabajo y relaciones humanas establecidos en los centros laborales.

e) La protección de los trabajadores en orden a la prevención de accidentes laborales, seguridad e higiene del trabajo, en colaboración con la Dirección General de Previsión.

f) Promover y orientar las instituciones y servicios sociales en las Empresas, a fin de conseguir la elevación del nivel de vida de los trabajadores y su mayor bienestar en enlace y coordinación con la Organización Sindical.

g) Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a las condiciones del trabajo o directamente relacionadas con la vida del trabajador.

h) Ordenar en la esfera de su competencia la actuación de la Inspección del Trabajo.

i) Conocer y decidir de los recursos interpuestos contra resoluciones de las Delegaciones de Trabajo en materia laboral.

j) Informar e intervenir dentro de sus atribuciones en la preparación de Convenios y Tratados internacionales en materia laboral.

El artículo 181, también del mismo Reglamento, señala como funciones de las Delegaciones de Trabajo:

a) Fiscalizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Ordenación laboral, de Seguridad Social y Emigración.

b) Vigilancia del funcionamiento de los Servicios o Delegaciones Provinciales de los Organismos autónomos dependientes del Ministerio de Trabajo.

c) Colaboración con las autoridades provinciales en la forma y circunstancias ordenadas en la legislación vigente.

d) Establecer la normativa de desarrollo o aplicación de la legislación general laboral en la esfera de su competencia y dentro de la jurisdicción provincial.

e) Proponer al Ministerio la resolución de las cuestiones que se susciten en la aplicación de las leyes, Reglamentos y contratos de trabajo que no estén específicamente atribuidos a la Magistratura del Trabajo y resolver las de su específica competencia.

f) Fomentar y tutelar el desenvolvimiento de servicios asistenciales para los trabajadores y las entidades de previsión social.

g) Aplicar el régimen de sanciones por infracción de las disposiciones vigentes en el campo laboral y de la Seguridad Social.

h) Colaborar con la Organización Sindical a efectos de armonía y mejora de relaciones entre trabajadores y Empresas y restantes especificadas en la legislación vigente, especialmente en materia de convenios colectivos sindicales, colocación obrera y migración.

i) Instruir y resolver, en su caso, los expedientes de crisis y los de modificación y extensión de relaciones laborales.

j) La rendición de cuentas de gestión, en la forma ordenada por la superioridad.

k) El conocimiento, informe y, en su caso, resolución de los recursos establecidos en la legislación laboral y de Seguridad Social.

Consideraciones críticas y doctrinales sobre el tema.

Hemos visto anteriormente algunas disposiciones legales que más afectan a los dos problemas que nos planteábamos al principio. Juntamente con la misión interpretativa que corresponde a la jurisdicción laboral propiamente dicha (Magistratura del Trabajo, Tribunal Central de Trabajo y Sala VI del Tribunal Supremo de Justicia) observamos las funciones interpretativas de algunos Organismos administrativos: Al mismo tiempo comprobamos una evidente confusión, en la práctica, entre la competencia de unos y otros órganos para conocer de los diversos asuntos jurídico-laborales.

Decíamos al principio que en la presente comunicación pretendíamos atender dos clases de problemas que en la práctica se producen, y eran: el de la dualidad de interpretación, en ocasiones, por parte de los Organismos administrativos del trabajo, y de los jurisdiccionales, de las normas laborales y el de la delimitación de competencias entre ambos Organismos para conocer de un supuesto jurídico-laboral.

A través, y empezando por el primer extremo planteado, de las disposiciones legales anteriormente mencionadas se desprende claramente la función interpretativa de los Organismos jurisdiccionales del trabajo, a todas luces lógica, pues es característica de la jurisdicción en general aplicar la ley al caso concreto, y para aplicarla, debe primero interpretarla. La jurisdicción laboral se encuentra con los casos concretos cuya solución se le pide, y para ello es lógico que ha de interpretar primero las normas laborales.

Estimamos que son conceptos diferentes aclarar una norma e interpretarla. A los Organismos jurisdiccionales del trabajo les corresponde, a nuestro juicio, interpretar las normas laborales, y en cambio, a los Organismos administrativos del trabajo, aclararlas cuando son dudosas. Pero una vez aclarada en debida forma una norma laboral por el Organismo administrativo correspondiente, el juzgador debería someterse a ella.

Por lo que respecta al segundo aspecto planteado, estimamos que en la legislación laboral española no están suficientemente delimitadas las competencias entre unos y otros Organismos, y así, resulta que un mismo caso puede plantearse ante unos y otros Organismos, a lo que si añadimos la diferente interpretación que ambos pudieran ofrecer al mismo, se produciría, y en la práctica se produce con alguna frecuencia, que una misma reclamación formulada ante ambos Organismos se estime por unos y se desestime por otros. Imaginemos el caso, real por cierto, siguiente: Una norma laboral establece determinadas primas a la producción para determinados trabajadores; por diversas circunstancias, a un número considerable de ellos, por interpretación errónea o no de la Dirección de la Empresa de la referida norma laboral, no se abona la prima al citado sector de trabajadores, o mejor dicho, a determinada categoría de trabajadores. Pues bien: ¿No es posible que unos trabajadores reclamen una diferencia de salarios ante la Magistratura de Trabajo competente por el citado motivo y otros trabajadores reclamen su pretendido derecho, e idéntico a los anteriores, ante los Organismos administrativos de trabajo? Y ¿no es posible también que unos y otros Organismos interpretaran de modo distinto la norma laboral a que aludimos, con la consiguiente diferencia y malestar entre los trabajadores?

CONCLUSIONES

A los problemas que han servido de eje de esta comunicación, y señalábamos al final del epígrafe primero, proponemos las siguientes:

1.<sup>a</sup> La función interpretativa de las normas laborales corresponde a los Organismos jurisdiccionales del trabajo (Magistratura del Trabajo, Tribunal Central del Trabajo y Sala VI del Tribunal Supremo).

2.<sup>a</sup> Aclarar con el formalismo legal oportuno, las normas laborales, corresponde a los Organismos administrativos del Trabajo.

3.<sup>a</sup> Una vez aclarada la norma laboral del modo expuesto en la conclusión anterior, ha de vincular dicha aclaración a los Organismos jurisdiccionales del trabajo.

4.<sup>a</sup> Se debería intentar lograr una diferenciación legislativa clara entre las competencias que corresponden a unos y otros Organismos a que nos hemos referido durante el presente trabajo.