

LOS TRIBUNALES DE TRABAJO (*)

I. CUMPLIMIENTO NORMAL O ANORMAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

En tiempos ya plenamente pasados, cuando aún no existía una regulación detallada y compleja, tanto de la relación directa que liga al trabajador con su empresa, cuando en ella trabaja, como de las resultas indirectas a que dicho ligamen puede dar lugar, el esquema de su contacto era bien simplista. Una prestación del esfuerzo físico, o a veces intelectual, del trabajador, concreta y directamente compensado de un modo recíproco por la empresa con el abono del salario estipulado y debido por tal esfuerzo.

Ante esta consideración elemental del hecho de trabajar y de sus consecuencias, la gama de posibilidades de conflictos, aun existiendo, había de ser bastante reducida, tanto en el número de casos a presentarse como en la complejidad y dificultades que los mismos solían ofrecer. De aquí resultaba bien lógica la no necesidad de una justicia especializada para enjuiciarlos, ya que la aplicación de las normas comunes del Derecho realizada con la imparcialidad y equidad habituales en los Tribunales normales eran más que suficientes para significar un instrumento plenamente idóneo al objeto de resolver estos casos, por otra parte, de poco frecuente aplicación.

Mas hoy día el panorama mundial es totalmente distinto. En el terreno jurídico, en cuanto el hecho de trabajar ha sido ampliamente enmarcado en una regulación bien compleja, manifestada en normas estatales o en pactos colectivos, que con carácter total o más limitado, con ámbito nacional o meramente profesional o empresarial, encauzan no sólo la estricta relación laboral, sino también una cada vez más extensa gama de resultas directa o indirectamente relacionadas con ella.

Pero aún hay más. Con variaciones nacionales y aun del concreto momento o grupo que las formulen, es lo cierto que el panorama mundial ofrece una completa unidad en cuanto a entender que las resultas todas del trabajo

(*) Conferencia dada en Tetuán el día 14 de mayo de 1963, organizado por la Asociación Cultural de Estudios Sociales y Jurídicos.

es una cuestión que tiene una repercusión colectiva y social de tal índole que no permite estimar se trate de problema que sólo afecta a los directamente interesados en ello, sino que, por el contrario, su trascendencia interesa a esferas muy superiores a las puramente individuales.

De todo ello se deduce que en el desarrollo actual de los vínculos, derechos y obligaciones a que el trabajo da origen pueden darse dos supuestos de plena diferenciación. Uno, el más frecuente, y que no origina problemas a este respecto, de la plena normalidad en su desenvolvimiento, marchando todo sobre cauces lógicos y a plena satisfacción, tanto de los directamente interesados en el trabajo como de los valores sociales implícitamente insertos en el mismo.

Otra, no tan reiteradamente manifestada, en que se ha roto la plena normalidad individual y social del hecho del trabajo o sus obligadas consecuencias. En esta segunda hipótesis, cuya importancia aparece en principio como bien clara, es cuando surge inicialmente lo que se llama conflicto de trabajo, y en cuyo más detallado estudio hemos de entrar seguidamente.

II. LOS CONCEPTOS EN EL MUNDO LABORAL: DETALLES Y CLASES

En principio, y en una consideración bien esquemática del tema, este tipo de conflictos aparece como una desviación de la conducta que en una recta valoración de lo laboral ha debido observarse, y que al apartarse de ella origina tal conflicto.

Pero el problema es de una complejidad enorme, y ofrece una diversidad tal de facetas que con toda razón han ocupado un lugar de bastante primacía entre los estudios especializados del Derecho del trabajo. Baste para ello partir de la variada consideración que puede hacerse del mismo hecho de no realizar una obligación laboral, según sea ésta debida a un desconocimiento, a la imposibilidad de darle el adecuado cumplimiento o al pleno conocimiento de la misma unido a la decidida intención de soslayarla o vulnerarla.

Esta consideración no es más que la simple exposición de las posibilidades dispares a que el hecho sencillo de no realizar un deber puede dar origen, pero que a más de no suponer, en ningún modo, una enumeración exhaustiva de motivaciones de trayectorias a seguir, es que sólo alude a uno de los usuales puntos de partida que el conflicto de trabajo puede tener, y que en un mediano conocimiento del mundo laboral, lo mismo obtenido teórica como prácticamente, indica a todos que puede motivarse por unas facetas de origen muchísimo más amplio y diverso.

Sin pretender agotarlas, y dejando a la imaginación orientada de cada

una las razones de inicio de un conflicto laboral, podemos resaltar como motivaciones normales o frecuentes del mismo, a más de las anteriormente apuntadas, el desigual modo de entender o interpretar el cumplimiento de una obligación: el ánimo de lucro o engaño, la presión de una Asociación profesional o Sindicato para adoptar una determinada actitud, la continuación en desoír un mandato legal o judicialmente expuesto, las dudas jurídicas sobre la validez de un precepto, su posible desuso o falta de legalidad, la ofuscación personal, etc., son, entre otras muchas, razones básicas para dar origen a un conflicto de trabajo.

Pero siendo importante conocer la causa primaria por la que éste surge, ya que su exacto conocimiento puede contribuir eficazmente a buscar el más adecuado camino de solución, creemos de mayor trascendencia analizar con algún detalle la contextura interna de esta clase de conflictos como punto de partida obligado para marcar el cauce al remedio de los mismos.

En principio, se dan en el conflicto de trabajo unas directrices sensiblemente comunes a las que suelen presentarse en aquellos que se ofrecen en otros órdenes humanos, sociales y jurídicos. Pero, tanto por el especial modo de darse éstas, cuando guardan analogía con las de otros campos, como por las notas especialísimas que en estos conflictos de trabajo suelen manifestarse, fuerzan a analizar con algún detenimiento el esquema orgánico de normal presentación de esta clase de conflictos.

1) Ante todo, hay que tener en cuenta la especialidad de la materia —laboral— a que, en el fondo, se refieren esta clase de conflictos, sobre todo, en su comparación con los de otras clases y ramas del Derecho. La pauta normal en los conflictos no laborales es que afectan casi exclusivamente a los intereses puramente patrimoniales y económicos de aquellos a quienes envuelven. Por el contrario, en los que se refieren a la especialidad que ahora consideramos, juega un papel cada vez más destacado el valor y la posición puramente personales de los que se enfrentan en el conflicto. No quiere esto decir que desaparezca totalmente el factor económico en los mismos, sino que va íntimamente unido, mejor diríamos, absorbido, por su consideración humana, con la difícil sensibilidad de todo aquello que afecta al trato de problemas de esta clase.

Pero no queda aquí la dificultad intrínseca de la materia típica de estos conflictos. Si el trabajo se ha desmaterializado y se da predominio a la consideración humana del sujeto que lo realiza, no es menos cierto que el hecho de trabajar toma carta de naturaleza como noción jurídico-social, con repercusiones que antes no se vislumbraban sobre la colectividad total representada por el Estado y sobre las colectividades parciales y profesionales moderadamente concretadas en los actuales Sindicatos.

De aquí que frente a la base frecuente en el conflicto común de referirse esencialmente a una divergencia principalmente material entre los que lo plantean, en el laboral, sin desconocer también la frecuente existencia de este elemento, se ve superado, en dificultades e importancia, por las graves afecciones espirituales y humanas que lleva implícitas, y más aún por las repercusiones que pueda tener en los intereses del grupo profesional, indirectamente afectado, y aun por el interés nacional preferentemente concretado, tanto en la producción del país como en el bienestar social de los elementos que lo integran y constituyen.

2) Es también una destacada nota de particularización lo que pudiésemos llamar el tono de esta clase de conflictos. En los de toda especie, es normal el apasionamiento de los contendientes, siempre tendentes a sobrevaluar sus argumentos y razones, y aun a veces, fortalecidos en tono cantante por limitados grupos familiares o económicos, quienes, por explicable solidaridad, contribuyen a enconar la diferencia, pero originándose normalmente esta ayuda a la lucha en esferas de muy pequeña amplitud.

Plenamente distinto es el panorama que se da en el conflicto de trabajo, lo que contribuye a aumentar hasta límites insospechados este tono de acalorada pasión.

Inicialmente ello es debido a la naturaleza de las cuestiones objeto del conflicto, que, como ya antes vimos, afectan muy destacadamente al vidrioso terreno de lo personal. Si a esto unimos el que los derechos que en los mismos se debaten suelen tener, sobre todo para los trabajadores, un franco carácter vital, fácilmente se comprende la inicial justificación objetiva de la calurosa tónica de que se les suele rodear.

Pero aún hay más. Lo que en el terreno privado son limitados animadores de poca extensión, en el conflicto de trabajo suponen el enorme peso y la gran aportación pasional que significan los actuales Sindicatos como representantes naturales de los grandes grupos sociales y profesionales.

Sin embargo, la más acusada aportación a este tono de superación pasional se debe al influjo de las tendencias marxistas y a la inercia ideológica que su amplia difusión llevó consigo, ya que ha logrado calar hondo en las masas productoras el sentido de lucha y constante oposición entre la Empresa y los trabajadores.

3) En relación con todo ello hay también que resaltar otra nota bien típica de los conflictos de trabajo. Es lo que con acusado grafismo se ha calificado como la despersonalización de las partes que en ellos intervienen. La esencia de esta nota, fundamentalmente unida a la difusión y al arraigo del sentimiento de clase social, fortaleciendo su particularismo y enemistando a las tradicionales fracciones del capital y del trabajo, radica en mantener un

sentido de clara y abierta oposición entre las mismas, y solamente en situaciones más moderadas, como de total desvinculación y autonomía de ambas.

Planteados así los términos del problema, y con el fácil vehículo que supone en el campo de lo social el sentido de lucha y la rutina, nada tiene de particular que en cada conflicto individualmente planteado se pueda apreciar que en él no hay solamente la contraposición o divergencia de los directamente afectados por el mismo, sino que detrás de cada uno de los contendientes están invisibles, pero realmente alineados, los componentes de la categoría económico-social a que pertenecen, tanto por genérica solidaridad de grupo como por la semejanza de particulares situaciones en que análogamente se encuentre o se pueda encontrar cada uno de los que de él forman parte.

Interesa grandemente poner de relieve esta especial característica de los conflictos de trabajo, ya que en la solución que se dé a la mayor parte de los mismos ha de valorarse, tanto la problemática puramente singular que en cada caso se plantea como las repercusiones más generalizadas que a resultas de los mismos puedan darse.

4) Finalmente, otra nota digna de resaltarse expresamente es la consideración de la indudable desigualdad real que se suele dar entre las partes originadoras de cada conflicto. Aunque no debe desconocerse que existen modernamente algunos caminos de solución, o suavización, al menos, de tal desequilibrio, la existencia del mismo, económica, moral y aun técnicamente, es un hecho palpable que no puede ser desconocido.

Este hecho constituye indudablemente una razón que ha de pesar bien destacadamente, tanto cuando se trate de montar los Organismos encargados de enjuiciar los conflictos de trabajo como en el momento de resolver cada uno de ellos.

* * *

Puntualizadas ya las grandes características que normalmente se presentan en los conflictos de trabajo, y que, como hemos visto, no solamente les dan un perfil bastante particular, sino que han de ser bien tenidas en cuenta cuando se trate de buscar caminos y órganos de solución, conviene hacer alguna alusión a una de las muchas clasificaciones que de los mismos pueden formularse, y que prescindiendo de otras muchas que partiendo de otros criterios diferenciadores pueden mantenerse, establece una separación de categorías distintas, teniendo en cuenta la materia concreta a que este conflicto afecta; distinción que interesa resaltar, ya que en los diversos regímenes nacionales montados para su solución suelen ofrecer patentes dife-

rencias, que si en algunos casos sólo afectan a simples detalles de procedimiento, en otros sistemas entrañan especialidades tan acusadas que incluso suponen órganos de solución netamente diferentes.

De acuerdo con esta orientación, podemos señalar tres categorías de conflictos de indudable autonomía conceptual:

a) Conflictos estrictamente de trabajo, comprendiendo este inicial grupo la base de nuestro estudio, estando constituido por todos aquéllos derivados directamente de la actividad laboral, tanto en su aspecto jurídico como en el económico y aun en el humano, llegando en este último aspecto a poder referirse a algo tan interesante como es lo tocante al honor laboral. Aunque puedan ser individuales o colectivos —y éste ha sido seguramente el criterio de distinción de los conflictos más estudiado y considerado por la doctrina científica—, se trata en este enfoque del problema que ahora hacemos de una distinción que no tiene por qué afectar a su esencia.

b) El segundo grupo que formulamos comprende los conflictos referentes a la Seguridad Social. Acaso las grandes razones que individualicen acusadamente esta clase de conflictos encuentren su punto de partida en la divergencia sobre el concepto fundamental de esta institución tutelar, que si para unos lo es de los económicamente débiles en general, para otros afecta, con un sentido de más técnica limitación, a las grandes masas de trabajadores. Se trata de una distinción que, aunque inicialmente parezca un tanto sutil, pues su contenido en una u otra ocasión será sensiblemente igual, abarca distinciones conceptuales de indudable trascendencia y efectos.

Por lo demás, son también razones que dan un matiz muy especial a esta clase de conflictos, tanto el que no se refieran normalmente a ser resultados directas de la relación de trabajo como a desaparecer frecuentemente en ellos la tradicional dualidad de trabajador y empresario, ya que este último se presenta frecuentemente sustituido por la entidad gestora de dicha Seguridad Social, o en todo caso, supone la intervención de una tercera parte en el conflicto cuya posición puede o no coincidir con la de algunos de los otros posibles creadores de él.

Una situación un tanto intermedia entre las dos categorías anteriormente descritas ocupan los referentes a accidentes de trabajo, que si hasta no hace mucho tiempo se podían incluir sin ningún género de dudas en el primer grupo, actualmente están en clara evolución conceptual hacia el segundo, en cuanto se les viene reputando como formando parte de la Seguridad Social.

c) Finalmente precisa hacer mención a los conflictos de naturaleza típicamente sindical. La repercusión político-social que los mismos pueden y suelen presentar, unido a que aunque se refieren a Asociaciones básicamente profesionales, con bastante frecuencia no guardan una relación con el trabajo,

dan reiterada ocasión en el Derecho comparado a una extendida tendencia a excluirlos de la jurisdicción estricta del trabajo, y hasta a veces, a mantener una propia.

III. LAS TÓNICAS RESOLUTIVAS

Como resulta obligada de la existencia real y abundante de conflictos de trabajo surge la necesidad de buscar medios y caminos para la resolución de los mismos.

Antes de abordar concretamente la cuestión de cómo debe montarse el Organismo encargado de la solución de los conflictos de trabajo, parece muy conveniente poner de relieve las dispares tendencias generales orientadoras en cuanto a la propia tónica resolutoria. Fundamentalmente hay que hacer alusión a dos grandes modos de pensar.

Un análisis del problema, basado en una orientación tradicionalmente clasista, fuertemente alimentada por el marxismo, con su tendencia de proselitismo político, y asimismo fomentada por un sentido pietista, se orienta fundamentalmente hacia una tendencia genéricamente favorable al elemento obrero en el conflicto de trabajo, siendo ésta una orientación bastante generalizada, tanto en medios políticamente interesados en ello como en ambientes de mediana cultura.

Pero un estudio más detallado del problema, sin olvidar la consideración de ser el trabajador la parte normalmente más débil de esta clase de conflictos, aconseja marcar una pauta solucionadora de mayor sentido objetivo. Inicialmente, por tratarse de una actuación decisoria, todo lo particularista que se quiera, pero resolutoria, al fin y al cabo, y que por su propia esencia y prestigio debe actuar con la máxima imparcialidad, y en segundo lugar, porque ante una consideración social del problema laboral y de todas sus resultas se ve que en el mismo hay siempre, por encima de los respetabilísimos intereses particulares de los que se pueden encontrar en conflicto otros colectivos y generales, cuales son los de la producción y la conveniencia nacionales, que por propia esencia no cabe duda que fuerzan a objetivizar todo cuanto sea posible la solución que se establezca.

A este respecto no debe nunca olvidarse que el sentido pasional de esta clase de conflictos, ya puesto precedentemente de relieve, aconseja forzar más dicha imparcialidad y serenidad, tanto por la pacificación a que puede contribuir el aplicarla adecuadamente como a la deformación que dicho tono candente puede prestar a lo que realmente sea iusta aspiración de cada parte afectada por el concreto conflicto.

IV. LOS TRIBUNALES COMUNES COMO ÓRGANOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Un lógico sentido de inercia hizo pensar inicialmente a extendidos sectores de opinión técnica y política que al aparecer reiteradamente los conflictos laborales, nada más adecuado para su resolución que encomendársela a los Organismos judiciales ya existentes, y que tradicionalmente venían interviniendo y resolviendo los litigios de otro tipo. En principio, esta idea no andaba excesivamente descaminada, ya que el Derecho del trabajo se había desgajado de otras disciplinas jurídicas, sobre las que dichos Tribunales decidían, y por otra parte, la imparcialidad natural de los mismos, unido a su hábito de enjuiciar y decidir, los hacían idóneos para acumular a su competencia la de resolver también los conflictos de trabajo; todo ello reforzado por lo limitado de la normación positiva sobre cuestiones de trabajo.

Pero esta posición, que pudo tener inicialmente una cierta justificación, no puede actualmente significar un adecuado sistema de solución, dada la complejidad de todo tipo que anteriormente hemos puesto de relieve, constituye la base de todo litigio laboral.

No puede negarse ciertamente que la intervención resolutoria de los Tribunales comunes en los conflictos de trabajo ofrece destacadas ventajas que no sería lícito desconocer. En este terreno, y sin agotar los razonamientos hechos en su defensa, podemos resaltar como más eficientes y caracterizados los de contribuirse así al mantenimiento pleno de una unidad jurisdiccional, indudable conquista de los tiempos modernos; ofrecer un cauce de la mayor garantía ante los afectados por el conflicto, toda vez que la profesionalidad judicial de los componentes de tales Tribunales supone, tanto una adecuada competencia técnica como una imparcialidad y objetividad tradicionalmente puestas de relieve; dificultad de crear una jurisdicción especializada por lo cuantioso del adecuado montaje de la misma, así como la mayor facilidad para la puntualización exacta de las posibles divergencias que pudiesen existir sobre la materia a debatir, que, naturalmente, desaparecerían ante la unidad del Organismo encargado de resolverla.

Pero sin desconocer la valía de los razonamientos antes concretamente expuestos, precisa reconocer que someter a la resolución de los Tribunales comunes los conflictos de trabajo ofrece una serie de graves inconvenientes, de los que debemos poner de relieve, como más destacados, los siguientes:

1) Ante todo, el de la lentitud y carestía del proceso común. La segunda, consustancial a la jurisdicción privada, y la primera, bien típica en la misma, no sólo por las dilaciones intencionadamente jugadas por las partes, sino

también constitucionalmente normal en esta clase de procedimientos. Ni una ni otra, por muchas suavizaciones que de las mismas se hagan, pueden ser admisibles en el caso de conflictos de trabajo que requieren ser resueltos rápida y gratuitamente.

2) Cuando el contrato de trabajo se reputaba como un simple arrendamiento de servicios, con una parca regulación civil del mismo, la competencia técnico-jurídica para enjuiciarlo se daba plenamente en el juzgador común. Pero actualmente, al existir no solamente una amplia y compleja legislación laboral, sino una normación profesional muy específica de extensión y contenido, cual la constituida por los convenios colectivos, unido todo ello a la autonomía doctrinal e interpretativa del moderno Derecho del trabajo, colocan al Tribunal común en una situación de insuficiente preparación técnica que no le hace plenamente idóneo para la misión judicial laboral que de él se pretende. Es tal la fuerza de este argumento, que una buena parte de los que propugnan la unidad plena de jurisdicción subdistinguen una especialización personal de los que han de actuar en lo laboral, con lo que pierde notable fuerza su argumentación inicial.

3) Pero no es sólo la falta de especialización jurídica el defecto que sitúa a los Tribunales comunes en situación de déficit sustancial para la resolución de los conflictos laborales, sino que también les falta, y esto ya es más fundamental, una adecuada formación en torno a la vida profesional del trabajo, que sólo se adquiere con el adecuado estudio, complementado con una dedicación total al enjuiciamiento de cuestiones de esta clase.

4) Hay, por último, una razón muy destacada que hace a los Tribunales comunes no ser fundamentalmente adecuados para la resolución de los conflictos de trabajo. Su esencia acaso sea un tanto impalpable, pero la realidad de la misma es bien patente para todo aquel que seriamente se interese por esta clase de cuestiones. Se puntualiza en la notable diferencia que separa la estructura interna de ambas clases de conflictos comparativamente analizados. Mientras que el de Derecho común es eminentemente jurídico, y ha de hallarse su solución casi exclusivamente en este concreto terreno, el de trabajo, sin negar ni desconocer su enfoque ante el Derecho, tiene un contenido y unas motivaciones humanas y sociales que han de ser muy tenidas en cuenta cuando ha de enjuiciarse y resolverse. Desconocerlas, pretendiendo enfocar exclusivamente en Derecho las cuestiones debatidas, como sería lógico en quienes se consagran plenamente a esta clase de actuación, pudiera conducir a soluciones marcadas por un hábito y un modo de proceder genéricamente correctos, pero bastante inadecuados para la misión que una justicia del trabajo bien orientada tiene que cumplir. Es por estas razones por lo que al faltar en los Tribunales comunes una formación y una práctica del enfoque

humano y social de los conflictos de trabajo los hace difícilmente aptos para su buena solución. No obstante, debemos dejar bien sentado que esto no supone que pueda, ni convenga, dejar olvidado el aspecto jurídico de los mismos, sino que ha de hacerse con otra orientación y otro sentido distintos, como corresponde a una especialísima rama del Derecho no sólo en el campo puramente positivo, sino en el doctrinal.

V. TRIBUNALES ESPECIALES DE TRABAJO

Visto ya con claridad harto suficiente que los Tribunales comunes no son institucionalmente adecuados para la resolución de los conflictos laborales, se llega, por natural exclusión, a la consecuencia de establecer una decidida especialidad en la constitución de los mismos.

Pero esta idea inicial, actualmente recogida con bastante extensión, y en práctico camino de universalizarse, es objeto de una serie de tendencias bien dispares en cuanto al concreto modo cómo han de organizarse. Tal diferenciación alude no solamente a cuestiones de detalle o de cantidad, sino que también afecta a ideas fundamentalmente directrices y esencialmente divergentes. Su composición profesional, sus atribuciones, el sistema técnico de actuar, la autoridad en quien haya de radicar la potestad decisoria, etc., son, entre otras de menor cuantía, orientaciones que informan los sistemas que, tanto teóricamente como en la organización legal de cada país se han venido estableciendo.

Prescindiendo por ahora de otras particularidades secundarias, en cuanto a la fundamental organización de los Tribunales especializados en materia de trabajo, podemos aludir a los tres grandes sistemas que han servido de base para la constitución de las diversas clases de los mismos, dejando para más adelante otros extremos, también bastante trascendentes, en cuanto a la específica forma de desarrollar su actividad. Con arreglo a ello, distinguamos:

1) *Tribunales profesionales*.—Partiendo de la argumentación antes formulada, aunque llevándola a extremos excesivos, y abonando esta idea mediante la tendencia bastante difundida entre los medios sindicales de buen número de países de estimar que la potestad resolutoria de los conflictos de trabajo debe radicar en las Asociaciones profesionales que encuadran a trabajadores y empresarios, entienden deben ser los componentes de las mismas, como más interesados y enterados de todo el detalle del conflicto, quienes actúen jurisdiccionalmente para su resolución.

Mas a poco que se medite, esta posición no puede admitirse seriamente.

Inicialmente, porque por mucha que sea la especialidad que pueda ofrecer la contextura interna de los conflictos de trabajo —y ya hemos visto que es bien destacada—, no debemos olvidar que su resolución es un acto más de la decisión judicial, que al considerarse como el ejercicio de una de las potestades esenciales del Estado, es únicamente a éste, y no a ninguna de las organizaciones que dentro de él existan, a las que puede encomendarse esta vital potestad, tan íntimamente ligada a la seguridad jurídica de toda comunidad civilizada.

Pero, a más de esto, hay también una serie de razones de destacado peso que nos mueven a rechazar plenamente esta posición, doctrinalmente poco difundida en la actualidad. Con carácter, por sí sólo suficientemente decisorio, debe tenerse en cuenta que la admisión de esta pretendida posibilidad supondría el que las mismas personas actuasen como jueces y partes, lo que, además de no ser técnicamente correcto, llevaría aparejada una pasión en la función de juzgar totalmente incompatible con sus más íntimas esencias. A ello habría que añadir, como consecuencia del equivocado planteamiento de la cuestión, una total falta de autoridad en el cumplimiento de los fallos, que admitiendo, sólo en hipótesis puramente polémica, que pudiesen ser justos, irían dotados de una falta de normal ejecutabilidad que los convertiría en peligrosamente estériles.

Como broche final a este juicio decididamente adverso a dicho sistema netamente profesional hay que añadir que llevaría implícito en sus componentes una total carencia de conocimientos jurídicos, lo que resultaría plenamente inadecuado. Cuando aludimos a la esencia de los conflictos de trabajo expusimos cómo no se podían resolver únicamente con la aplicación estricta del Derecho, sino que ésta ha de ir cuidadosamente engarzada con una amplia gama de conocimientos profesionales, humanos y sociales. Pero esto no puede significar en modo alguno que estas facetas puedan borrar la importancia de lo jurídico, que sigue siendo fundamental, y no debe menospreciarse ni desconocerse, por lo que con ello se acaba de fortalecer el apoyo de nuestra tesis plenamente contraria a la posibilidad de admitir Tribunales laborales exclusivamente formados por elementos profesionales y no jurídicos.

2) *Tribunales estrictamente técnicos.*—Este sistema propugna la creación de Organismos judiciales propiamente tales, exclusivamente constituídos por jueces especializados en lo laboral, y que, sin olvidar los particularismos propios de esta materia, resuelvan los litigios que puedan presentarse de un modo lo más parecido posible a las normas usuales en toda clase de Tribunales, siendo cuestión meramente accesoria el que la constitución de los mismos sea unipersonal o colegiada.

El principal argumento a esgrimir en contra de este segundo sistema, y

que reiteradamente ha sido puesto de relieve, consiste en estimar que si la composición de tales Tribunales se encomienda exclusivamente a peritos en Derecho, éstos carecen de la adecuada formación en lo que atañe a las actividades netamente profesionales, a la vez que les falta el sentido de humanidad y concepción social de los problemas sometidos a su decisión. Realmente el argumento es más aparente que real, en cuanto los conocimientos prácticos de la vida laboral pueden adquirirse complementariamente con los adecuados asesoramientos, y en lo referente a la visión social y humana del fondo de los conflictos estudiados, no hay por qué estimarla un patrimonio exclusivo de los que intervienen activamente en el mundo del trabajo, sino que también pueden adquirirse eficazmente por los técnicos del Derecho. En definitiva, se trata más bien de una orientación interpretativa del mismo Derecho que mejor pueden realizar los que lo conozcan y manejen que aquellos en quienes no concurre ni siquiera una somera iniciación jurídica.

Por el contrario, frente a estos inconvenientes, de no muy fuerte consistencia, ofrece este sistema una destacada serie de ventajas que lo hacen especialmente interesante. Sin agotarlas, debemos hacer una singular mención: a que siempre supone unas mayores garantías de equidad y una mayor imparcialidad decisoria, lo que ofrece una tranquilidad indudable para los litigantes y que tiene que ser valuada en sus justos límites para quienes seriamente enfoquen estas cuestiones. Esto, unido a que por mucha que sea la especialización de la controversia laboral, supone siempre el ejercicio de una función de juzgar, dota de una especial idoneidad para ello a quienes consagran toda actividad profesional a esta difícil e interesante misión social.

3) *Tribunales mixtos*.—Seguramente se trata del sistema más difundido en la realidad de la organización positiva de los diversos países y el que desde un punto de vista teórico debe también estimarse como el más adecuado para la función que se encomienda a esta clase de Tribunales. Mediante él se consigue reunir en un Organismo complejo la dualidad de conocimientos precisos para una más acertada resolución de los conflictos laborales sometidos a su decisión. Su presidente, perito en Derecho y funcionalmente especializado en la misión de juzgar, ve complementada su capacidad resolutoria por la aportación de ideas de la vida real laboral que llevan los componentes representativos paritarios de los trabajadores y de las Empresas, y el conjunto orgánico del Tribunal así constituido puede obtener una valoración social y humana bastante completa del asunto sometido a su decisión.

De este sencillo esquema constitutivo se desprende, con notable claridad, las indudables ventajas de este sistema, que desde un punto de vista conceptual es, sin duda alguna, el más perfecto.

Sin embargo, la aplicación real y práctica de este sistema teóricamente

excelente está plagada de dificultades, que, aunque más agudizadas en la vida laboral de algunos países a resultas de las especiales condiciones que concurren en los mismos, están un tanto latentes en casi todas las comunidades nacionales. Se debe ello a la actividad o a la inercia que se manifiesta en el espíritu de clase que anima a trabajadores y empresarios, estando ambos tan imbuídos de él, que la experiencia enseña que, salvo muy contadas excepciones, llevan esta idea particularista al Tribunal en que actúan, situándose invariablemente, sin más, al lado del litigante de la categoría profesional a la que ellos individualmente pertenecen.

De aquí que en este frecuente caso su actuación judicial se limita a llevar un ambiente cálidamente pasional de clase al seno del Tribunal en el que actúan, y cuyo presidente, técnico del Derecho y de la función de juzgar, es quien, en definitiva, ha de tomar la resolución que estime adecuada, pero cuya claridad de visión e imparcialidad ha de verse, si no enturbiada, al menos distraída con este espíritu de lucha, latente o abierta, siempre incompatible con la serenidad interna que debe reinar en la totalidad de los componentes de todo Organismo judicial.

Esta situación puede, no obstante, ser superada en algunos países, hasta el punto de que decididamente suavizada, o incluso totalmente desaparecida, permita la efectividad práctica de este sistema, repetimos, teóricamente perfecto. Pero hay que reconocer lo difícil que es extender esta objetividad de los componentes paritarios de esta clase de Tribunales, ya que para obtenerla se exige nada menos que un elevado grado de cultura personal, apoyado por un alto nivel de vida, y expresado todo ello en una serenidad de fondo y tono, requisitos que para darse todos ellos sólo pueden presentarse en algunas sociedades muy reducidas y principalmente de temperamento nórdico. De aquí se deduce, con bastante claridad, lo inadecuado del sistema para todos aquellos Estados de contextura meridional, tanto por situación geográfica como por temperamento.

Pero, además de esta razón, hay también otra de mayor consistencia aún, que a diferencia de la primera, basada en la condición humana de los componentes de la representación paritaria, se apoya en la realidad objetiva del sistema.

Este se monta teóricamente sobre el supuesto de una igualdad no sólo numérica, sino de ejercicio de potestad, de los componentes personales representantes de trabajadores y empresarios, creyendo —es su esencia— en una plena equiparación de los mismos en todos los órdenes. Mas a poco que pensemos, y aun reconociendo que en el momento presente de la Humanidad se tiende cada vez más a una destacada nivelación social y aún económica de las tradicionales clases, no podemos desconocer que tal suavización de escalones no

puede nunca llegar a ser total, con lo que, en definitiva, habrá siempre una cierta diferencia económica, de medios técnicos, psicológicos, etc., que si bien es cierto se puede presentar también externamente al Tribunal, cuando comparezca como partes en un juicio ante el mismo, precisa reconocer que supone un grave defecto a la pretendida igualdad de los componentes del aludido tipo de Tribunal, el llevar al seno interno del mismo, este desequilibrio de sus componentes, más por la ostentación visible que ello pueda suponer por la influencia no perceptible, pero de indudable fuerza operante, que puedan ejercer en su actuación con perjuicio para la debida equidad de sus fallos.

VI. DIRECTRICES DE SU ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO

Para una debida efectividad de la jurisdicción del trabajo no basta solamente con aludir a la más adecuada composición humana y funcional de los Tribunales en los que ha de radicar, sino que precisa también analizar toda una serie de cuestiones en cuanto a su funcionamiento, que aun sin descender a excesivos detalles supone una destacada complejidad de problemas, algunos de consideración muy amplia. Como ello significaría un estudio de extensión por lo menos análoga al que llevamos hecho, habremos de limitarnos a hacer una muy somera mención orientadora de los mismos, aunque recalcando, de nuevo, la gran trascendencia y dificultad de no pocos de ellos. Aclarado todo ello, destaquemos como fundamentales, los siguientes:

A) *Formación del titular o técnico del Derecho.*—Bien se adopte la fórmula unipersonal en el mismo, o ya se siga el sistema paritario, precisa normalmente la existencia de un auténtico juez en su presidencia. Interesa, por tanto, buscarlo entre los más idóneos para la misión que se le va a confiar, idoneidad que ha de lograrse tanto por la posesión de la adecuada titularidad como, a ser posible, por tener una cierta práctica en la función de juzgar, sea cualquiera la jurisdicción en la que la haya ejercido. Tampoco conviene olvidar su adecuada formación humana y social, si bien esto se logra generalmente por su aplicación meramente individual para documentarse adecuadamente en estos problemas, aunque también puede facilitarse la iniciación en los mismos por medios más generalizados, como, por ejemplo, cursillos o conferencias.

B) *La ayuda técnico-profesional.*—No es generalmente necesaria en el caso de Tribunales del sistema mixto, toda vez que se puede suministrar ampliamente por los vocales trabajadores y empresarios que forman parte de los mismos, pero sí puede necesitarse —aunque en muy contadas ocasiones— en el

caso de juez técnico único. No es difícil arbitrar un sistema para lograrlo, a base siempre de un especial asesoramiento facilitado por elementos de la vida profesional, y que o pueden actuar con carácter de fijos en el Tribunal, o hacerlo mediante un sistema de rotación o turno, o ya ejercer un asesoramiento personalmente individualizado para cada caso que así se requiera. En otro aspecto su designación puede hacerla libremente el Tribunal o, por el contrario, cabe pedirlo a un organismo estatal o sindical. Lo cierto es que con cualquiera de estos procedimientos queda suficientemente cumplida la misión que se asigna a estos asesores técnicos de tipo complementario.

C) *La asistencia de los técnicos del Derecho.*—Al tratarse de una jurisdicción más, nada impide que las partes puedan asistir al juicio valiéndose de los servicios profesionales de un letrado, graduado social, procurador o cualquier otro tipo de especialista titulado en cuestiones jurídico-sociales. La conveniencia o no de tal dirección especializada ha constituido, sin duda alguna, uno de los problemas más arduos en cuanto al funcionamiento de los Tribunales de trabajo. Ello ha permitido manejar argumentos muy variados, tanto a su favor como en su contra, todos ellos con un indudable fondo de razón, como nos ha permitido apreciar nuestra experiencia profesional.

Reiterando lo delicado de la cuestión, hemos de mostrarnos partidarios de la posibilidad de tal asistencia técnica aunque precisa establecer un adecuado sistema de defensa que impida tomen carta de naturaleza en la especial jurisdicción del trabajo, una serie de corruptelas mantenidas por inercia en la común, aunque, justo es reconocerlo, van desapareciendo, o suavizándose, al menos, sobre todo en las modernas generaciones, más imbuidas del espíritu social de su misión que las precedentes.

Aclarado cuanto antecede, debemos detallar nuestra posición en este concreto punto, sentando dos extremos: que el uso de los técnicos del Derecho por las partes no sea forzoso, sino dejado a la libre voluntad de las mismas, pero que en caso de hacerse así por una de ellas, que lo tenga también la otra, al objeto de mantener, en teoría por lo menos, la igualdad de aportaciones especializadas para que cada litigante haga la defensa de su posición y derechos.

La posibilidad frecuente de que el trabajador no tenga medios económicos para solicitar, y sufragar, en su caso, los servicios de un técnico para su patrocinio, puede quedar convenientemente resuelta por varios sistemas, siendo los más generalmente usados la existencia de letrado o letrados retribuidos por los Sindicatos correspondientes; el montar un turno gratuito o de oficio en los Colegios profesionales respectivos, y hasta encomendar su tutela al ministerio fiscal o a alguna fracción especializada del mismo.

D) *Detalles de procedimiento*.—Ante la natural limitación de desarrollo, ya puesta de relieve reiteradamente, sólo haremos una muy concreta alusión a los más significativos y orientadores de cómo debe quedar montada, con vistas al mejor cumplimiento de la misión que a la jurisdicción laboral se le asigna; en este sentido, reputamos como más esenciales, los siguientes:

a) *Sistema inquisitivo o rogado*.—Constituye esta dualidad una de las más importantes cuestiones a dilucidar, y que seguramente es la más básica, por su carácter fundamental, de cuantas precisa resolver. Alude tal distinción a que toda la actuación del Tribunal sólo se haga a instancia de parte, en el sistema rogado, o que por el contrario, la actuación del juzgador se lleve a cabo por propia decisión, como investigador objetivo de la verdad, un poco por encima de lo que las partes aduzcan y propongan en defensa de lo que estiman sus derechos. Ambos sistemas son, respectivamente, característicos de la jurisdicción civil y penal.

¿Cuál de ellos es el más adecuado para las destacadas especialidades que hemos visto ofrece la laboral?

Naturalmente ha sido un punto bastante debatido y sobre el que no existe una tendencia uniforme por tal razón. La inercia civil, de cuyo tronco se ha desgajado lo privativamente laboral, ha presionado en un sentido, mientras que la influencia de lo inquisitivo se ha argumentado especialmente apoyándose en tratarse de intereses de tipo social y colectivo los puestos en juego.

La particularísima contextura del conflicto de trabajo, anteriormente examinada, acaso nos pueda servir para marcar una pauta orientadora caracterizada por lo mixto de la solución que se adopte, en cuanto en él se dan tanto las repercusiones sociales como los intereses puramente individuales puestos en juego, y que por otra parte, en no pocas ocasiones son hasta claramente coincidentes. De aquí que entendamos que la iniciación de todo proceso debe hacerse siempre a instancia de parte interesada, entendiendo por ésta, no solo el individualmente afectado, sino también extendiendo este concepto a entidades de representación social cuidadosamente seleccionadas y que tanto pueden ser de naturaleza sindical como estatal o paraestatal. No andan excesivamente descaminados quienes propugnan la existencia de un Promotor o Procurador Social, una de cuyas misiones acaso pudiera ser precisamente ésta.

Por el contrario, una vez puesto en marcha el procedimiento laboral, por impulso privado o social, pero siempre con independencia de la decisión del Tribunal laboral, éste debe tener la máxima amplitud y facultades, tanto de fondo como de detalle, al objeto de hallar la verdad donde quiera que ésta se encuentre, por lo cual, sus atribuciones y el arbitrio judicial deben ser muy extensos, aunque éste nunca pueda significar, como erróneamente se mantiene por algunos, que dicho organismo haya de facilitar a propio impulso las prue-

bas de que cada parte debe valerse. Su misión en este sentido debe ser solamente complementaria, pero nunca sustitutiva del deber esencial que todo litigante tiene de aportar las necesarias justificaciones en apoyo de su tesis.

Queda de este modo suficientemente claro nuestro sentir de cuál ha de ser en este punto la postura del juzgador laboral, poniendo de relieve como cada vez se agudiza más, en extensión y en intensidad, su poder social y objetivo, como investigador sereno de la verdad debatida.

b) *Gratuidad*.—Es una característica de esta jurisdicción que tanto desde un punto de vista meramente teórico, como en su generalización positiva, está prácticamente resuelto con caracteres de franca uniformidad. El apoyo de tal especialidad se basa no tan sólo en la difundida razón de la debilidad económica de una de las partes, sino más bien en la necesidad inaplazable o ineludible, en el carácter urgente, que tiene la petición de efectividad de la mayor parte de los derechos emanados de la relación laboral, lo cual exige que se la facilite en todos los terrenos, incluso en el económico.

Complemento obligado de esta nota la constituye tanto el que tal gratuidad se aplique a ambos litigantes, como a excluir de la misma el período que afecta a la ejecución de sentencia, así como el sancionar la mala fe o temeridad notoria de las partes, que permita pleitear amparada en tal economía de gastos.

c) *Rapidez*.—La razón ya apuntada de lo vitales que son los derechos debatidos en la jurisdicción de trabajo, hace que ésta deba desarrollarse a un ritmo decididamente acelerado, lo mismo objetivamente considerado, como en su relación con las normas usuales en la jurisdicción común. Por eso debe establecerse bajo el signo de la celeridad —nunca apresuramiento que pudiera producir indefensión en los litigantes— especialmente obtenida institucionalmente, mediante la simplificación de trámites, con supresión de todos aquellos que no sean imprescindiblemente necesarios, así como con un destacado acortamiento de plazos, y en cuanto a su ejercicio real, otorgando al juzgador facultades amplias al objeto de tener en sus manos remedio a cuantas maniobras dilatorias puedan ser empleadas con tal finalidad por cualquiera de las partes.

Obligada consecuencia de tal celeridad es montar el sistema con instancia única, lo que naturalmente no es incompatible con la existencia de recursos contra las decisiones del Tribunal de Trabajo. Y hasta la posible dilación resolutoria que esto pueda suponer se pretende mitigar con una posible ejecución provisional de la sentencia mientras el recurso se resuelve.

d) *Oralidad*.—La tramitación del juicio laboral bajo la forma de los comúnmente llamados verbales resulta la más adecuada para que se logren las finalidades de gratuidad, rapidez y amplia facultad investigadora del Juez, anteriormente aludidas. Al ser el sistema esencialmente escrito un tanto incom-

patible con ellas, se ha generalizado la forma oral, lo que no impide que determinados trámites del juicio sigan revistiendo, por necesidad fácilmente explicable, la forma escrita, como ocurre con la demanda o la sentencia, especialmente.

Aquí hemos de poner punto final a nuestra disertación encaminada toda ella a marcar unas orientaciones tendentes a buscar el camino mejor para solucionar los conflictos de trabajo. Pero no queremos acabarla sin poner de relieve, que tratándose, ante todo y sobre todo, de querellas entre hombres, el mejor ingrediente para resolverlas es poner vocación, comprensión y sentido de confraternidad en la función de resolver tales litigios.

MIGUEL HERNAINZ MARQUEZ