

DIRECTRICES DE UN PROCEDIMIENTO DE OFICIO

por Miguel HERNAINZ MARQUEZ
Magistrado de Trabajo. Granada (España)

I. EXISTENCIA REAL DE ESTE TIPO DE PROCEDIMIENTOS

Para elaborar un esquema teórico de las orientaciones que debe informar una institución cualquiera, ningún camino hay más apropiado que el de partir de la base que para ello suministre la existencia real de una determinada forma de la misma. Por otra parte, este sistema que nos conduzca a unas directrices doctrinales, ha de encontrar una especial aceptación en todo lo que atañe al Derecho del Trabajo, que es seguramente una de las facetas de la ciencia jurídica en general en la que han de ir siempre más conjuntados el esquema teórico del mismo con la proyección viva de sus instituciones.

De aquí que para fijar unas orientaciones doctrinales acerca de cómo deba concebirse y montarse un procedimiento de oficio nada mejor que tomar como punto de partida la base que suministra nuestro vigente Texto Refundido de Procedimiento Laboral, contenido en el Decreto núm. 149, de 17 de enero de 1963, el que en sus artículos 119 a 122, ambos inclusive, establece un procedimiento de oficio, que es copia literal de lo que con igual numeración incluyó en su articulado el anterior Texto Refundido, sobre esta materia, de 4 de julio de 1958.

Conviene no olvidar que el antecedente y la base de esta posibilidad, ya un tanto generalizada, de poner en marcha la mecánica procesal laboral sin necesidad de la voluntad de las partes interesadas, se ha producido en nuestro Derecho positivo no hace mucho tiempo y ha seguido un camino de progresiva y rápida evolución. Se inicia, con extensión concretamente limitada al tema de las vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas, mediante las Ordenes de 30 de septiembre de 1941 y 7 de julio de 1942, adquiriendo, más tarde, caracteres de una amplia generalización con el Decreto de 11 de noviembre de 1943, que permite el planteamiento de demandas de oficio en todos aquellos casos en que de las resoluciones firmes de las Delegaciones de Trabajo se estime que se haya derivado un perjuicio económico para los productores asalariados. También abundan posteriormente en esta línea los Decretos de 26 de enero de 1944, 8 de noviembre de 1946 y las Ordenes de 5 de abril de 1944 y 9 de febrero de 1945.

Las disposiciones anteriormente citadas aluden solamente a la iniciación extraper-sonal del proceso de trabajo, que posteriormente había de continuar según las reglas comunes, por lo que aún no suponían una especialidad procesal plena, que se elabora, por primera vez, en nuestro sistema positivo en el ya mencionado Texto Refundido de 1958.

II. EL INTERÉS SOCIAL EN LOS PROCESOS LABORALES

El más remoto fundamento de toda la teoría general del procedimiento de oficio se remonta, sin duda alguna, a la propia naturaleza del Derecho del Trabajo, para la efectividad de cuyas obligaciones van encaminados los adecuados montajes procesales. No vamos a reproducir toda la amplia polémica doctrinal, sino únicamente a poner de relieve que hasta por los defensores de las posiciones más acusadamente privatistas del mismo se reconoce, sin lugar a dudas, la existencia de un interés y de unas directrices informadoras, por tanto claramente superiores a la simple consideración puramente personal de trabajadores y empresarios.

En estas determinantes de matización claramente social, que en la mayor parte de las facetas del Derecho del Trabajo se vienen presentando, es donde, a nuestro juicio, se encuentra el fundamento primario de los procedimientos de oficio que estamos analizando. Si se estima que la sociedad no puede quedar plenamente desentendida de una serie de cuestiones referentes al mundo del trabajo, con independencia de lo que individualmente puedan estimar los directamente interesados, aparece como una obligada consecuencia de todo ello que cuando se trate de buscar la intervención judicial especializada, para lograr el cumplimiento de un deber que se entiende no realizado, se pone en juego la mecánica precisa para obtener la efectividad de tales obligaciones de matización social.

Entendemos que este concretísimo aspecto del nervio social de los derechos y deberes laborales es tan importante que no sólo constituye una manifestación parcial del problema genérico, sino que tal vez forme su básica esencia, en cuanto por su misma naturaleza no pueden limitarse a constituir románticas apreciaciones, sino que debe aspirarse a su efectividad real, y para ello no cabe duda que su exigencia judicial constituye uno de sus más eficaces caminos.

III. MEDIOS PARA LOGRAR SU EFECTIVIDAD

Admitida inicialmente la existencia de un interés social en la mayor parte de los derechos y deberes que constituyen el desarrollo de la relación laboral y de sus consecuencias, es conveniente analizar los medios que pueden ponerse en práctica en todo proceso laboral, para que, a diferencia de lo que acontece en otros órdenes rituarios, se logre la puesta en marcha de los mismos, así como su constante presencia y resalte a través de las varias fases de todo el procedimiento.

En principio hay que reconocer que ya la misma tónica de actuación que, tanto por directrices orgánicas, como por decisión profesional especializada, vienen manifestando los

jueces y Magistrados de Trabajo en la mayor parte de los países que tienen establecida una jurisdicción de este tipo, constituyen, indudablemente, un medio de acusada eficacia para la efectividad de este interés social. Tanto su posición de estar más cerca de un procedimiento inquisitivo que del meramente rogado, y sobre todo la extensa amplitud de funciones de las que suelen estar dotados para el esclarecimiento de los hechos sometidos a su decisión, realizados a veces hasta fuera del ámbito peticional de las partes, no cabe duda que constituyen medios suficientemente idóneos para que dada su formación especializada puedan servir con la mayor objetividad y eficacia al objeto de alcanzar las finalidades sociales que encierran los derechos y deberes laborales.

Pero también hay que convenir que ello no es totalmente suficiente, aunque supongan, en todo caso, una ayuda de eficiencia indudable. Queda al margen de sus posibilidades la facultad de iniciar unas actuaciones judiciales independientemente de la personal voluntad de los directamente interesados, que es lo que constituye la fundamental esencia de todo el procedimiento de oficio.

Para el logro de esta finalidad completada normalmente, o con una intervención continuada y posterior, o con unas específicas normas procesales, se han preconizado sistemas distintos. Unos que se manifiestan partidarios de la creación de instituciones nuevas a las que habría que atribuirle esta concreta finalidad; otros que entienden que podría tomarse como inicial punto de partida la realidad orgánica existente, dotando a ciertas de sus instituciones de las facultades necesarias para el cumplimiento de estas nuevas finalidades. En resumen, los sistemas que han gozado de mayor difusión son, en síntesis, los siguientes:

1) Creación de una nueva institución, concreta y especializada, que bajo la denominación más difundida de Procurador o Promotor Social, o cualquiera otra de significado análogo, actúen como representantes de estos intereses sociales que se dan en toda relación de trabajo, lo mismo poniendo en marcha el procedimiento como teniendo una continuada intervención en el mismo, en representación y defensa del aludido interés.

Esta directriz genérica de la Procuraduría social es objeto de pareceres distintos, que casi llegan a constituir variantes de la misma con una cierta autonomía, cuando se trata de puntualizar más detalles, sobre todo en el fundamental aspecto de la dependencia orgánica de los mismos. Las más difundidas tendencias se han mostrado partidarias de que constituyan una institución sindical, que dependan del Departamento Ministerial de Trabajo, aunque con una destacada autonomía, o que estén en íntima relación funcional y jerárquica con otros organismos ya existentes.

2) El segundo sistema consiste en la asignación de concretas atribuciones a este respecto al Ministerio Fiscal, específicamente dedicado, por su propia naturaleza institucional, a actuar en nombre de los intereses genéricos de la sociedad, y que, aunque suele tener una presencia más ostensible y difundida en el orden penal, no deja de estar presente y actuar, acaso con menor publicidad, pero con idéntica efectividad, en otras esferas jurídicas. Por ello se entiende, con indudable base, que cabría extender su campo de actuación al orden jurisdiccional laboral, teniendo esta tendencia un firme apoyo en el Derecho positivo español, ya que el propio Estatuto de nuestro Ministerio Fiscal establece como una de las específicas misiones del mismo la de «procurar siempre

la satisfacción del interés social», que en pocas jurisdicciones tiene, como en la de trabajo, una tan amplia gama de posibilidades de ejercicio.

Queda la cuestión, de tipo secundario, de si sería precisa la creación de una rama especializada de tal Ministerio Público, o bastaría simplemente con la adscripción a esta función laboral de cierto número de funcionarios vocacionalmente llamados a ello.

3) El tercer sistema es partidario de atribuir facultades adecuadas a los Organismos administrativos del campo laboral, sobre todo a aquellos a los que funcionalmente les está encomendada la especial vigilancia tanto del modo de desarrollarse el trabajo como del cumplimiento de la legislación aplicable a la totalidad de los aspectos del mismo. Lo fundamentan sus defensores en que en realidad las nuevas atribuciones que se les pueden asignar en el orden jurisdiccional son, simplemente, un complemento natural a las misiones que ya vienen ejerciendo y para las que están adecuadamente preparados.

En esencia éste ha sido, como más adelante habremos de ver, el camino seguido por el derecho positivo nacional aunque se le ha dado una extensión y una difusión que tal vez puedan perjudicar su plena eficacia.

IV. CUESTIONES GENERALES PREVIAS

Antes de entrar en el detalle de los problemas particularizados que plantea un esquema orgánico del procedimiento de oficio, puntualizado sobre el índice orientador que marca nuestro Derecho positivo, creemos necesario analizar una serie de directrices fundamentales, que reputamos de especial importancia informadora, a la vez que estimamos no pueden desconocerse en un buen sistema a establecer.

En una labor de selección previa, y prescindiendo de otras directrices orientadoras de menor trascendencia, aludamos específicamente a las dos siguientes:

A) *El interés social y la libertad individual*

Todo el Derecho del Trabajo en general, y particularmente la mayor parte de sus instituciones individualizadas, han venido respondiendo en una proporción muy acusada a la idea informadora de suponer remedios de clara matización social y colectiva a lo que en el fondo son preferentemente problemas humanos e individuales, aunque reiteradamente presentados en el campo real.

La fundamentación de todo este proceso evolutivo, actualmente muy acusado, pero sin haberse agotado aún, aparece justificada, en su esencia, ya que los problemas individuales de los trabajadores no podían encontrar solución en el campo meramente personal. Unas veces por simples dificultades de realización, de todo género, y otras por auténtica imposibilidad, lo normal viene siendo la negativa a resolver los procedimientos de manifestación individual, las necesidades vitales y hasta urgentes que el mundo del trabajo viene demandando.

Por todo ello la sociedad, en cumplimiento de sus específicos fines, y hasta forzada por razones de indudable justicia, ha venido tomando cartas en el asunto y a resultas

de ello se ha hecho cargo de la resolución de estos problemas ante la clara dificultad, cuando no verdadera imposibilidad, de lograrlo a escala puramente individual. Como es lógico, todo ello se ha llevado a cabo mediante un proceso de auténtica socialización que en principio supone siempre la suplantación, normalmente justificada en su esencia, de la mera voluntad individual, sustituyéndola por el imperio de las determinantes del bien social.

Sin embargo, esta transmisión de poderes decisorios del individuo a la colectividad, si bien encierra en su esencia, como acabamos de ver, una indudable justificación, se presta a posibles desviaciones, apoyadas en un exceso de entusiasmo, capaz de dar origen a situaciones que difícilmente puedan encontrar una defensa seria.

En definitiva, que hay que ponderar exquisitamente estos dos elementos que entran en juego, constituidos por el interés social y su actuación de tipo comunitario, de una parte, y la libertad de decisión individual, por otra, de tal modo que en ningún caso pueda aquél, más fuerte y de más fácil aceptación por espíritus sensibles y justos, llegar a causar una auténtica lesión al segundo, menos visible quizá, más propenso a desviaciones engañosas, tal vez, pero que hay que cuidarlo adecuadamente, evitando que por un exceso de tutela social, todo lo bien inspirada que se quiera, pueda quedar indebidamente anulado.

Este principio de armonía del interés social con la libertad individual, bastante claro en teoría, aunque tal vez un tanto difícil de concretar en medidas positivas, lo reputamos esencial en todo procedimiento de oficio, en el que nunca debe ser olvidado, ya que hay fáciles tentaciones para ello.

B) *Posible interferencia de jurisdicciones*

En los tres sistemas inspiradores de un procedimiento de oficio que anteriormente examinamos, pero de una manera bastante más acusada en el último de ellos, se dan unas amplias facultades tanto de impulso como de mantenimiento en la efectividad de todo dicho procedimiento. Indudablemente ello es consustancial con toda la básica naturaleza del mismo, y en principio está bastante clara la amplitud de funciones que hayan de asignársele. El robustecimiento de la autoridad y de la función del Organismo que haya de cumplir esta misión queda fuera de toda duda, y debe ser admitido sin reservas de ningún género.

Pero no hay que olvidar que el ejercicio de todas sus facultades, y bastante trascendentes por cierto, se va a llevar a cabo dentro de la específica órbita de actuación de la jurisdicción contenciosa laboral, la que dada su esencial naturaleza judicial ha de actuar, en la totalidad de sus manifestaciones, con la independencia y libertad de decisión que son inherentes a este tipo de Organismos.

La interferencia de actuaciones de una jurisdicción administrativa con fuertes atribuciones de sentido tutelar, y de una jurisdicción judicial con la amplitud decisoria que le es característica, puede prestarse a roces funcionales, que si en un terreno meramente teórico no tienen por qué producirse, en el desarrollo real del procedimiento pueden presentarse en algunos aspectos particulares. Y no se debe olvidar que tan

grave sería que el Tribunal laboral viese limitada su libertad decisoria por imposiciones de la jurisdicción administrativa, como que ésta pudiera dejar de cumplir la finalidad de especial matización social que le está encomendada a resultas de un excesivo cuidado a la suprema independencia anteriormente puesta de relieve.

Al igual que el problema anteriormente estudiado, este que ahora consideramos lo es también de equilibrio y mesura. A diferencia del anterior, es, más que de fondo, de desarrollo, de matización y de detalle, que deben ser adecuadamente cuidados en todo montaje de un sistema de procedimiento de oficio, en evitación de la doble línea de peligros y desviaciones anteriormente puestos de relieve.

V. EXAMEN INDIVIDUALIZADO DE SUS PARTICULARIDADES

Analizadas a grandes rasgos las líneas genéricas que deben inspirar la organización de un sistema procesal de oficio, y que en ningún caso deben ser olvidadas en razón a las finalidades a lograr, pasemos ahora al estudio separado de cada uno de los grandes momentos procesales en que el mismo se descompone, detallando, a la vez, todos y cada uno de los problemas que en ellos se presentan desde el punto de vista de su adecuada organización.

Al objeto de proceder con el mayor método y orden, habremos de seguir el camino que desde el comienzo puntualizamos de aludir, no solamente a las fundamentales etapas procesales, sino también a amoldarnos, en lo posible, al patrón que sobre procedimiento de oficio nos presenta el Derecho positivo nacional, para, en una exégesis del mismo, aceptando o criticando lo que en él se establezca, perfilar las líneas de orientación que aparezcan como más aceptables.

VI. DEMANDA

Es bien fundamental la trascendencia de este acto inicial de todo el procedimiento, que tanto en el de oficio como en el común tiene la misión de fijar el alcance total del debate que se inicia en la plenitud de cuestiones a dilucidar en el mismo. De entre los diversos aspectos que la demanda debe fijar, y que seguramente en el procedimiento de oficio tienen hasta una importancia, si cabe, mayor, podemos resaltar los siguientes:

1) Puntualización personal de los elementos que han de intervenir en todo el proceso, en su doble calidad de peticionarios indirectos, los unos, y de obligados al cumplimiento de los deberes, los otros. Supone, en definitiva, la individualización y la concreción de cada uno de ellos, no sólo para la continuación de las diligencias posteriores, sino para el exacto conocimiento de su posición laboral en el asunto a debatir. Ni que decir tiene que esta detallada especificación debe referirse tanto al aspecto netamente personal como al laboral.

2) Detalle de la razón de pedir, bifurcado en la adecuada exposición de hechos que le han de servir de fundamento, y de las normas jurídicas que, aplicadas a tales

hechos, han de desembocar, con toda lógica, en la solicitud que concretamente se haga en definitiva.

3) Concreción de la petición hecha de oficio a la jurisdicción laboral, y que salvo aquellos casos en que el detalle de la misma se fije a virtud del ministerio de la ley por tal jurisdicción —indemnización en despidos, por ejemplo— debe quedar definida con el mayor detalle.

4) Fecha exacta en que la petición de oficio queda formulada.

En definitiva, todos y cada uno de tales requisitos, que equiparan en su estructura las demandas de oficio a las comunes, o sea a las formuladas a instancia de parte, queda claramente reconocido en el artículo 120 del Texto Refundido de Procedimiento Laboral, con la remisión que hace, en su párrafo primero, al 67 del mismo Cuerpo legal, referente al detalle de las demandas privadas.

Como principales problemas en torno a las demandas de oficio, aludamos a los siguientes:

A) *Organismos que pueden plantearlos*

Con un criterio de indudable amplitud, acaso un tanto exagerada, el artículo 119 del T. R. de P. L. detalla cuáles han de ser los Organismos a los que se concede esta facultad de poder poner en marcha el procedimiento de oficio. Respectivamente son:

- 1) Certificaciones de las actas de la Inspección de Trabajo.
- 2) Acuerdos de las Delegaciones de Trabajo.
- 3) Comunicaciones de la Inspección Técnica de Previsión Social, en materia de accidentes de trabajo.
- 4) Cualesquiera otros a los que la legislación vigente conceda la cualidad de demanda.

Nuestro legislador ha seguido, como se ve, el camino de no concentrar en una institución única la potestad de poner en marcha el procedimiento de oficio, repartiéndolo en una pluralidad de organismos, a la vez que deja la puerta abierta a nuevas e ilimitadas posibilidades.

Un examen conjunto de los mismos conduce a la puntualización de determinadas consideraciones que debemos poner de relieve. Prescindiendo de la última posibilidad, que por su imprecisión no puede ser objeto de un comentario serio, analicemos el cuerpo de posible doctrina que nos suministran los otros tres.

Ante todo, debemos resaltar una interesante separación que sitúa en plano de distinta eficacia y posibles results a los tres grupos a considerar. Las comunicaciones de la Inspección Técnica tienen, en comparación con las otras dos, una clara ventaja funcional. Y es que suponen una petición judicial cuyo sentido esencial va a ser ventilado en la aludida vía, sin que se simultanee con ningún otro procedimiento administrativo con igual o semejante facultad decisoria. Ello les dota de una destacada perfección técnica dentro de la órbita de este impulso de oficio del procedimiento.

Totalmente distintos son los casos tanto de las actas de la Inspección del Trabajo como de los acuerdos de las Delegaciones. Aquéllas han de servir de base para un procedimiento administrativo ante las Delegaciones, mientras que las segundas sólo ponen

fin provisionalmente a la cuestión examinada, ya que contra ellas cabe recurso ante ciertas Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo. O sea que tanto unas como otras ponen en marcha un procedimiento judicial que ha de ser libremente resuelto por la Magistratura, a la vez que sobre el mismo hecho, u otro en clara conexión con él, se mantiene la posible continuidad de una actuación administrativa, cuyo resultado se desconoce lógicamente, pero que en la pluralidad de hipótesis decisorias a que puede conducir no excluye la posibilidad de anular o modificar la posición inicial del acta o del acuerdo que ha surtido los efectos de una demanda de oficio.

Es decir, que con la mecánica apuntada se siguen dos procedimientos distintos que han de suponer resoluciones también dobles de una misma cuestión o, en el caso de menor gravedad intrínseca, de dos cuestiones en íntima relación, y que hasta una de ellas puede servir de base para la orientación de la otra. Un simple análisis de posibilidades puede concluir a una de estas dos situaciones:

1) Que el fallo judicial y la resolución administrativa sean plenamente acordes y coincidentes.

2) Que el final de uno y otro procedimiento sean total o parcialmente discrepantes.

En el primer caso ha habido, cuando menos, una pérdida de tiempo en actuaciones idénticas o similares, y que hasta puede contener la inadmisibilidad de una doble sanción sobre un hecho único, lo que entrañaría un grave atentado a las más elementales normas del Derecho sancionador. En el segundo, por el contrario, se ha puesto de manifiesto una contradicción entre dos jurisdicciones, ambas plenamente respetables en su respectiva esfera, y lo que es aún peor, desde el estricto punto de vista social, la hipótesis de que un trabajador o una empresa puedan mostrar en su mano derecha una resolución favorable y en la izquierda una adversa, con el consiguiente trastorno e incertidumbre a que esta anómala situación puede dar origen.

En definitiva, en este caso se pone claramente de manifiesto la posible interferencia de jurisdicciones a que antes hicimos mención desde un punto de vista general y teórico. La solución a este grave choque funcional creemos puede lograrse en el sentido de que para que las actuaciones de la Delegación o Inspección del Trabajo puedan ser puestas en juego como demandas de oficio deban tener el requisito esencial de ser firmes administrativamente, por no haber respecto a ellas actuaciones posteriores o recursos, o por haber sido agotadas unas y otros.

B) Demandas faltas de requisitos

Queda directamente aludida esta posibilidad en el artículo 121 del Texto Refundido, el que concretamente puntualiza que por el Magistrado se examinarán, antes de decretar su admisión, las resoluciones y comunicaciones expresadas, al efecto de comprobar si reúnen todos los requisitos exigidos para la demanda, advirtiendo al Organismo remitente, en su caso, los defectos u omisiones de que adolecen, a fin de que sean subsanados en el término de diez días.

¿Qué efectos produce la no subsanación de defectos en el aludido plazo? A nuestro modo de ver debe ser idéntico a lo concretado para las demandas comunes en el artícu-

lo 68 del mismo Texto, en el que, limitando tal plazo de completarlas a sólo seis días, establece se ordene su archivo transcurrido negativamente dicho término. El apoyo de nuestra tesis se encuentra fundado en la idéntica finalidad de una y otra clase de demandas, aunque ya las de oficio han recibido un trato de cierto favor al tener un plazo cuatro días más largo para las subsanaciones debidas, acaso justificado doblemente, en el interés social que representan, como en las mayores dificultades que suelen encerrar por tratarse de cuestiones normalmente más complejas y que acostumbran a afectar a varios trabajadores.

En realidad la fórmula empleada de que se archiven debe equivaler a estimarlas desistidas transcurrido dicho plazo sin subsanación, ya que si se permitiese hacerlo posteriormente, poniendo nuevamente en juego la demanda de oficio, ello equivaldría a la inoperancia absoluta del plazo legal.

C) *Caducidad y prescripción*

Establecidas estas instituciones limitadoras de la eficacia temporal de las acciones, en aras de una mayor seguridad jurídica, es perfectamente natural que todas las teorías de su aplicabilidad a las demandas comunes tengan también plena virtualidad para las de oficio. En éstas, eso sí, habrá que analizar con mayor detalle lo referente a la interrupción de la prescripción que puedan causar las actuaciones administrativas que les han servido de origen.

VII. NORMAS GENERALES DE TRAMITACIÓN

Una vez admitida la demanda de oficio, el procedimiento judicial sigue su trámite normal, si bien en el Texto Refundido se establecen una serie de particularidades procesales de muy distinta significación y alcance, que vamos a analizar individualizadamente, limitándonos, como es natural, a las que supongan una acusada desviación de lo que constituye la norma general y procesal común.

A) *Representación*

Una especialidad se establece a este respecto, al indicarse en el segundo párrafo del artículo 120 que siempre que las expresadas certificaciones o comunicaciones --alude a las ya examinadas en el artículo 119-- afecten a más de diez productores, una vez recibidas en la Magistratura ésta podrá dirigirse al Delegado Sindical para que, en término no superior a diez días, y por medio de la Delegación Provincial de Sindicatos, los interesados designen un representante, con el que se entenderán las sucesivas diligencias; este representante deberá ser necesariamente Abogado, Procurador, Graduado Social o uno de los productores interesados.

El fondo a que responde esta representación no es otro sino simplificar la tramitación posterior y evitar el desplazamiento de todos los interesados al acto del juicio, permi-

tiendo que una sola persona, de las antes mencionadas, reciba comunicaciones y asista a la correspondiente vista.

En realidad, la única novedad que presenta en cuanto a la norma general en esta materia, contenida en el párrafo segundo del artículo 10, consiste en que en los procedimientos de oficio cabe una cuarta posibilidad de representación, la constituida por la actuación del Graduado Social, actualmente desaparecida para las contiendas normales de más de diez trabajadores, a virtud de la sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 19 de diciembre de 1964, que modifica la redacción que al citado artículo se le había dado en el vigente Texto Refundido, de 17 de enero de 1963, que incluyó también al Graduado Social, volviéndose, por ello, a la primitiva redacción del anterior Texto Refundido originario, de 4 de julio de 1958, en el que por razones ajenas a toda orientación técnica se mantenía la anómala situación en que de nuevo ha quedado nuestro Derecho positivo, permitiendo al Graduado Social representar a los trabajadores cuando sean más de diez en los procedimientos de oficio, pero sin poder hacerlo en los comunes.

Parece lógico pensar que en un futuro próximo se solucione esta irregular situación creada por la aludida sentencia, que, por otra parte, está dictada con arreglo a una irremediable técnica jurídica.

El hecho de que toda la tramitación de esta representación se haga a través de la Delegación Provincial de Sindicatos no creemos pueda tener otra finalidad sino la de vigorizar forzosamente el contenido funcional de esta Organización. Ya vimos anteriormente que en alguna de las posiciones teóricas sobre la inestabilidad del procedimiento de oficio cabía la posibilidad, en el sentir de algunos, de atribuírsela a los Sindicatos. El legislador español, a nuestro juicio con excelente criterio técnico, no se ha mostrado partidario de esta posibilidad, encomendándola, por el contrario, a los Organismos Laborales de tipo administrativo. De acuerdo con este criterio informativo tal vez hubiera sido más correcto tramitar este proceso de representación a través del propio Organismo que ha iniciado el procedimiento, ya que de este modo se hubiese logrado una simplificación indudable en todos sus aspectos.

B) *Suspensión y desistimiento*

Harto contundente es la orientación que sobre estas posibilidades se establece en el párrafo primero del artículo 121, en el que taxativamente se dice que el procedimiento se seguirá de oficio sin asistencia de los trabajadores perjudicados, que tendrán la consideración de parte, si bien no podrán desistir ni solicitar la suspensión del procedimiento.

La tónica general de este precepto es de un rigorismo marcadamente acusado y, por otra parte, da un predominio a las determinantes sociales que justifican el procedimiento de oficio sobre la libertad individual, que tal vez deba entenderse en algunos aspectos como contrario al principio de equilibrio entre ambas tendencias al que aludimos en el estudio general y previo de todas estas cuestiones.

No obstante, hay que formular algunas subdistinciones que reputamos interesantes:

1) La no necesidad de la asistencia física de los trabajadores a los trámites posteriores a la demanda es, al fin y al cabo, de una cierta lógica, toda vez que el proceso se ha instado a nombre y en defecto de ellos. Sin embargo, el cuadro institucional de este procedimiento de oficio tal vez quedase más completado con la posibilidad de continuar compareciendo en los trámites posteriores a la demanda, sobre todo en el acto del juicio, a la entidad que haya instado el procedimiento.

2) La no posibilidad de solicitar la suspensión parece una concesión excesiva a las directrices socializantes de todo este tipo de procedimientos, con notable detrimento del respeto debido a la persona humana y su plena libertad de determinación. En la línea anterior de este párrafo se concede a los trabajadores la expresa condición de parte, para privarles, a renglón seguido —expresión simbólica y a la vez real—, de uno de los derechos a ésta inherentes.

Aunque entendemos que en todos los procedimientos laborales en general deben ponerse cortapisas a las suspensiones de toda clase, ya que por inercia de la jurisdicción común venían constituyendo un arma dilatoria, cuando no propensa a peligrosas desviaciones, no creemos haya ningún tipo de razón seriamente científica para elevar a la categoría de principio inflexible lo que, eso sí, debe ser una máxima de la mayor aplicación posible. Pensemos en la posibilidad de una enfermedad, de una demora en la obtención de pruebas de relevante interés, etc., y fácilmente nos daremos cuenta de lo inadecuado y excesivamente rigorista de este concreto precepto, que acaso se debiera sustituir por una tendencia funcional, más que institucional, de acusado rigor en la aceptación de las suspensiones propuestas.

3) Finalmente debemos poner de relieve lo excesivo que también resulta la prohibición tajante de hacer desistimientos. No hay que olvidar que la esencia de todo el procedimiento de oficio responde a que, por razones de interés social, una Organización pública, en nombre de tal interés, se ha subrogado en la posibilidad de decisiones puramente privadas, fundamentando tal actuación en la ignorancia o en la imposibilidad de ejercer personalmente tal tipo de derechos.

Sin embargo, una vez que con esta mecánica de la demanda y el procedimiento de oficio se ha superado la dificultad de pedir la declaración de unos derechos para cuyo reconocimiento judicial no precisa el trabajador sino tomar una actitud que puede ser la simplemente pasiva de espera, parece acaso contrario a su libertad de decisión el que la actuación procesal de oficio siga hasta en contra de su propio deseo.

Hay que suponer que una facultad de desistir no se ejerza normalmente en esta clase de actuaciones, pero tampoco se puede impedir que se lleve a cabo en situaciones que específicamente así lo aconsejen. La misión de todo el procedimiento de oficio va encaminada, como insistentemente hemos venido poniendo de relieve, a suplir, en nombre del interés social, una voluntad privada que no puede o no sabe actuar con normalidad, pero nunca debe revestir una posición tan extremista que incluso mantenga el interés social por encima y hasta en contra de la libre decisión individual.

Ciertamente que admitiendo, por el contrario, la posibilidad plenamente opuesta de permitir la plena desistibilidad, esto pudiera conducir, tal vez, a situaciones de injusticia,

amparadas en la debilidad general de los trabajadores, fácilmente propensa --aunque cada vez menos-- a actividades empresariales de signo coactivo.

Por eso, acaso se pudiera pensar en una solución de tipo intermedio, que armonizara hasta donde ello sea posible la libertad personal y las genéricas determinantes colectivas, y que tal vez pudiera consistir en permitir sólo el desistimiento no de un modo simple, sino razonado, y hasta si se quiere con un conocimiento previo o intervención del Organismo administrativo a cuyo impulso se puso en marcha todo el procedimiento de oficio.

VIII. CONCILIACIÓN

Sobradamente conocida es para cuantos estudian los problemas laborales, sobre todo los de tipo procesal, la enorme trascendencia que en todos los órdenes ofrece la posibilidad de terminarlos mediante una conciliación lograda no como una transacción privada entre las partes litigantes, sino como una solución de contenido armónico obtenida con la intervención no meramente pasiva del Magistrado de Trabajo. Sobre todo, desde el punto de vista tanto social como humano, suele ser siempre más fructífera una solución doblemente aceptada por ambas partes, con libertad y bajo la supervisión imparcial del juzgador, que una sentencia, por muy justa que sea, que siempre entraña una doble posición de vencedores y vencidos y que supone un mal camino para la continuidad de la paz social.

Esta interesante norma orientadora no ha sido tenida en cuenta en nuestro Texto Refundido, el que en el párrafo segundo y en el tercero del artículo 121 dice textualmente que la conciliación tan sólo podrá ser autorizada por el Magistrado cuando fueren cumplidamente satisfechos la totalidad de los perjuicios causados por la infracción.

Los pactos entre trabajadores y empresas posteriores al acta de infracción tan sólo tendrán validez en el supuesto de que hayan sido convenidos y ejercitados a presencia del Inspector de Trabajo que levantó el acta o del Organismo que denunció la infracción.

Diversas consideraciones hay que realizar sobre este texto positivo.

Ante todo, hay que resaltar el error técnico que indudablemente se comete en el primer apartado. Permitir solamente la conciliación si es acorde con la integridad de las prestaciones solicitadas significa, en definitiva, confundir la esencia de la misma institución, que supone acuerdo negociado, generalmente con parciales renunciaciones mutuas, para lograr una finalidad de convenio armónico, con otra figura procesal distinta, cual es la del allanamiento a la demanda, para lo que es indiferente que tal resultado se recoja en la sentencia o que tenga lugar en un trámite procesal previo.

Pero aún hay más que comentar en este apartado. Supeditar algo tan interesante como es la libre apreciación de los problemas sometidos a conocimiento del juzgador laboral a tener que aceptar necesariamente la opinión mantenida en una demanda puesta en juego por un Organismo administrativo, lleva implícito tanto una desconfianza en el órgano jurisdiccional como una supeditación del mismo a las decisiones meramente administrativas, que, aunque dignas siempre del mayor respeto, no deben tener el valor impositivo que aquí se les asigna. El criterio que domina este apartado, contrario a una auténtica conciliación, no lo estimamos ni técnica ni socialmente correcto, pero en todo

caso, al ponerlo en práctica el legislador, hubiera sido preferible suprimir la conciliación de un modo puro y simple.

Nada se dice en cuanto si cabe o no la conciliación sindical en esta clase de procedimientos. Está fuera de toda posible duda que no cabe en los comunicados de la Inspección Técnica de Previsión Social, por referirse a accidentes de trabajo y estar incurso, por tanto, en el párrafo primero del artículo 51 del Texto Refundido comentado. Los demás casos no están comprendidos en ninguno de los motivos de excepción reseñados en el mencionado artículo, pero de todos modos, admitiéndola o no, quedaría en todo caso sometida a la limitación que se impone a la conciliación judicial, por una obligada norma de interpretación analógica. Pero en definitiva, mientras se mantengan estas graves limitaciones al desarrollo de esta institución, parece más correcto no estimar admisible la conciliación sindical, que bajo estos auspicios limitativos significaría solamente una dilación procesal sin posibilidad de contenido social alguno.

Por el contrario, si estimamos acertada la prohibición de pactos privados entre los trabajadores y las empresas una vez que se ha puesto en marcha el procedimiento de oficio. Pero el permitir las ante el Organismo administrativo que ha instado dicho procedimiento no parece correcto. Ante todo, porque invade la facultad conciliadora que es privativa del Organismo judicial, al que precedentemente se le prohíbe, como acabamos de ver. Esto supone un grave doble error: 1.º Invasión de atribuciones típicas de otras esferas técnicas. 2.º Al habersele prohibido expresamente a éstas, rompe de manera poco correcta la debida armonía y respeto que institucionalmente se debe dar entre la jurisdicción administrativa y la judicial, con grave detrimento positivo de ésta.

Es, por tanto, una materia que estimamos debe ser revisada en el futuro.

IX. APRECIACIÓN DE PRUEBAS

En la actualidad puede estimarse como el sistema más generalmente extendido en todos los órdenes judiciales el atribuir al juzgador una amplia libertad estimatoria y decisoria de las pruebas que las partes han presentado en apoyo y fundamentación de sus respectivas posiciones procesales, de tal modo que cualquier norma que presteblezca el valor que se debe dar a alguno de los medios probatorios a utilizar cabe estimarlo como contrario a esta aplicación del más amplio arbitrio judicial.

Junto a esta apreciación no cabe duda que los diversos tipos de documentos administrativos que tienen la facultad de poner en marcha el procedimiento de oficio ya llevan en sí mismos, tanto por la autoridad del Organismo y funcionarios que los elaboran como por las garantías que acompañan a su formación, una muy especial fuerza probatoria que, sin necesidad de ninguna concreta indicación hecha al efecto, habrán de ser valuados en toda su eficiencia por el Juzgador. Y normalmente ésta ha de tener una fuerza tan acusada que ha de servir, con bastante frecuencia, de base a la sentencia que se dicte.

Por ello nos parece, cuando menos, innecesaria la asignación que se le hace de tener la concreta fuerza probatoria de una auténtica presunción «*juris tantum*». Acaso este precepto procesal se deba a una inercia de lo anteriormente establecido en otros textos

legales, donde sí tiene una mayor explicación, por tratarse de normas reguladoras de Organismos administrativos laborales. Pero llevarla a un Texto que, como el Refundido de Procedimiento laboral, tiene la misión de regular la actuación de los Tribunales de Trabajo, lo estimamos como claramente atentatorio a la amplia libertad decisoria que debe ser la pauta común de actuación de los mismos.

En cuanto a la segunda parte del párrafo, que hace recaer la carga de la prueba en la parte demandada, supone una plena alteración, acaso fundamentada en el aludido interés social, a las máximas normales de prueba sentadas, como es sabido, en el artículo 1.214 del Código civil. Considerada en sí sola acaso no tuviese una gran razón de ser, pero en armonía con el valor de presunción «*juris tantum*» que hemos visto se asigna a las resoluciones o comunicaciones hay que reconocer que encierra una acusada lógica.

En definitiva entendemos que la doble orientación marcada en este párrafo cuarto comentado supone un camino de interpretación que normalmente se habría de seguir por el juzgador laboral, pero que al ser consignado expresamente coarta la libertad de decisión y hasta supone una cierta presión administrativa sobre su futura decisión, por lo que a los ojos de una correcta posición científica estimamos se debiera prescindir de él.

X. AMPLITUD DE FACULTADES JUDICIALES

Concretamente dice el artículo 122 del tan repetido Texto Refundido que en cualquier momento de la tramitación de esta clase de procedimientos el Magistrado está facultado, antes de dictar sentencia, para solicitar del Organismo del que la comunicación proceda las ampliaciones o aclaraciones oportunas, así como informes sobre los hechos a que la misma se refiere, que le será facilitada en el plazo de diez días desde su petición.

En principio hay que reconocer que este artículo no responde a una gran necesidad, toda vez que sólo supone una reiteración de la amplia facultad que para mejor proveer se le concede en los procesos de tipo común, en los artículos 83 y 84 del aludido Texto:

Por eso tal vez debe verse en él un doble significado. Acaso responda, por lo reiterativo de su contenido, a fijar la destacada importancia que ha de tener en los procedimientos de oficio la posición del Magistrado de Trabajo, cuya amplitud de obtener por propio imperio los medios precisos para conocer la verdad objetiva se presenta más acusada en vista del interés social al que responden. Y también es muy posible que esta insistencia del legislador, poniendo nueva e innecesariamente de relieve la amplia potestad investigadora de estos procesos de oficio, sea una manifestación de sentido compensatorio encaminada a resaltar sus amplias facultades decisorias, a las que precedentemente, si no se han puesto límites expresos, se la ha supeditado con exceso a las determinantes meramente administrativas.

XI. EJECUCIÓN DE SENTENCIAS

Taxativamente se dispone, en el párrafo quinto del artículo 121, que las sentencias que se dicten en estos procedimientos habrán de ejecutarse siempre de oficio.

Tal orientación nos parece perfectamente lógica dada la finalidad a que los mismos responden. Si así no se estableciera, caería por su base todo el sistema establecido, ya que en el simple pedimento de que la sentencia obtenida a favor de los trabajadores se cumpla pueden darse los mismos obstáculos que se ponen de relieve para la presentación de una simple demanda común. El único momento procesal en el que cabe la manifestación del trabajador o trabajadores para que por su libre voluntad se detenga el procedimiento socialmente puesto en juego, solamente debe ser el del desistimiento, en la forma y con las limitaciones a que en su momento hicimos mención. Ejercer esta facultad como supondría el que la sentencia sólo se cumpliera, como las comunes, a petición de parte, una vez terminada la plenitud de la actuación judicial, llevaría el doble inconveniente del menosprecio a esta jurisdicción así como a la ineficacia de todo el sistema procesal de oficio.

NOTA BIBLIOGRAFICA

Aludimos, limitadamente, al Derecho español, para ampliación o confrontación de los problemas tratados en este estudio.

A) *Obras generales de Derecho Procesal de Trabajo*

- 1) BERNAL MARTÍN, Salvador: *Procedimiento laboral*, 3.ª ed. Madrid, Suárez, 1956, páginas 163 y sigs.
- 2) JIMÉNEZ ASEÑO, L. S., y MORENO MORENO, J. A.: *Comentario del procedimiento laboral español*. Barcelona, 1959, vol. II, págs. 54 y sigs.
- 3) MENÉNDEZ PIDAL Y MONTE, Juan: *Derecho procesal social*, 3.ª ed. Madrid, Ed. Revista de Derecho privado, 1956, págs. 397 y sigs.

B) *Estudios monográficos*

- 1) ALONSO OLEA, Manuel: *La materia contenciosa laboral*. Instituto García Oviedo. Sevilla, 1959, especialmente págs. 55 a 65.
- 2) ALONSO OLEA, Manuel: «Capacidad y legitimación de las partes en los procesos de trabajo», en *Revista Trabajo*, 2/59, págs. 34 y sigs.
- 3) ALONSO OLEA, Manuel: «Derechos irrenunciables y principio de congruencia», en *Anuario de Derecho civil*, tomo XV, fascículo II, abril-junio 1962, págs. 293 a 329.
- 4) CEREZO ABAD, Mamerto: *El Fiscal como defensor del interés social*. Conferencia dada en el Instituto de Estudios Jurídicos, en 29 de abril de 1964. Publicada en el núm. 8 de los *Cuadernos de los Servicios Jurídicos de la C. N. S.* Madrid, 1964, págs. 31 y sigs.
- 5) *Conclusiones de la Comisión III del II Congreso Nacional de O. S. de la D. N. de Sindicatos*. Madrid, s. f., págs. 175 y sigs.
- 6) GALLEGO MOREL, Manuel: *El juicio de trabajo como proceso inquisitorio*. E. Social de Granada, 1949.

- 7) HARGUINDEY, Alejandro: «La nueva Ley de Procedimiento laboral», en *Revista de Trabajo*, 8-9/1958, págs. 9 y sigs.
- 8) HERNÁINZ MÁRQUEZ, Miguel: «Problemas intrínsecos de las demandas de oficio», en *Cuadernos de Política Social*, 32/1956, págs. 7 y sigs.
- 9) HERNÁINZ MÁRQUEZ, Miguel: «Actitud procesal del Juez laboral», en *Revista de Trabajo*, octubre 1945, págs. 1221 y sigs.
- 10) HINOJOSA, Juan de: *El impulso judicial en la Jurisdicción del Trabajo*. E. Social de Madrid, 1946.
- 11) MIGUEL Y ALONSO, Carlos: *Problemas procesales de las partes en el juicio de trabajo*. Universidad de Santiago, 1956.
- 12) MON Y PASCUAL, Juan: *La nueva legislación de procedimiento laboral*. Barcelona, Bosch, 1959.
- 13) MON Y PASCUAL, Juan: «Interferencias procesales entre la Magistratura de Trabajo y la jurisdicción administrativa laboral», en *Revista de Trabajo*, marzo 1951, páginas 233 y sigs.
- 14) PÉREZ SERRANO, José: «Las "actas de liquidación" levantadas por la Inspección de Trabajo», en *Revista Derecho trabajo*, núm. 2, marzo-abril 1954, págs. 27 y sigs.
- 15) SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis: *La Inspección del Trabajo*. Madrid, I. de E. Políticos, 1952, especialmente págs. 266 y sigs.