

PANORAMICA Y REFLEXIONES CRITICAS SOBRE LOS CONFLICTOS LABORALES CONTENCIOSOS EN UNA PROVINCIA ESPAÑOLA (ZARAGOZA)

I

LOS DATOS ESTADÍSTICOS

Es notorio que las Magistraturas de Trabajo son, desde el Decreto de 13 de mayo de 1938, los órganos jurisdiccionales competentes para conocer y resolver los conflictos laborales, gozando también del *ius imperium* o facultad de ejecutar sus propias decisiones. Los conflictos atribuidos a su competencia son: tanto los individuales que pueden promoverse en la rama social del Derecho, como los colectivos de trabajo; si bien éstos con las particularidades y condicionamientos que puedan derivar de la normativa específicamente reguladora de los mismos (1). Se extiende su competencia al conocimiento de los pleitos que versan sobre Seguridad Social, a las cuestiones contenciosas que surjan entre los asociados y sus Mutualidades, así como a las reclamaciones por incumplimiento de las leyes y disposiciones de carácter social que afecten particularmente al demandante y que no tengan señalado otro procedimiento especial (2). La facultad de ejecutar no se limita a las propias decisiones de las Magistraturas. Su campo es mucho más vasto. Le corresponden también la sustanciación de los procedimientos de apremio dimanantes de la carencia o irregularidad en las cotizaciones a la Seguridad Social; la ejecución de las resoluciones firmes de las Comisiones Técnicas Calificadoras; el cumplimiento forzoso de lo convenido en conciliación sindical y no llevado

(1) Decreto-ley sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo, 5/1975, de 22 de mayo y artículos 1.º, 144 a 150 y 193 a 199 del Texto Procesal Laboral, Decreto de 17 de agosto de 1973.

(2) Artículo 1.º del Decreto de 17 de agosto de 1973; Vid. BLASCO-ALCÁZAR: *Derecho Procesal Laboral*, Zaragoza, 1974, y M. ALONSO OLEA: *Derecho Procesal del Trabajo. Estudios de Trabajo y Previsión*, 3.ª edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1974.

a término dentro del plazo fijado por la parte obligada; la exacción por vía de apremio del montante de las sanciones pecuniarias impuestas por la Delegación de Trabajo, en el ámbito de su competencia específica, que no hayan sido atendidas por los sancionados, etc. (3).

La simple enumeración transcrita evidencia claramente que en el actuar de las Magistraturas queda casi agotado cuanto de conflictivo laboral pueda ir surgiendo en un momento determinado, dentro del ámbito territorial de su jurisdicción. Y hacemos aquella salvedad y limitación en cuanto porque no puede ignorarse la función encomendada a las Juntas de conciliación Sindical en el seno de la Organización sindical, que cristaliza en numerosos casos de avenencia entre las partes contendientes yugulando de este modo litigios que hubieran tenido que conocerse y resolverse en las Magistraturas de Trabajo. También ha de dejarse constancia de la existencia de unos procedimientos o reclamaciones previas que la ley Procesal impone se agoten antes de formular demanda ante el Organismo jurisdiccional. Si tales vías previas se resuelven accediendo a las pretensiones de quienes las instan, quedan igualmente abordados otros tantos litigios de los que tendrían que entender dichos Organos

Así las cosas, el análisis de los asuntos tramitados por las Magistraturas de Trabajo de una provincia constituirá un medio de valor incalculable para el mejor conocimiento de la problemática laboral, desde su ángulo contencioso o conflictivo. Nos permitirá realizar un estudio masivo y exhaustivo, desde tantos puntos de vista diferentes como se deseen. Los resultados que se obtengan podrán cumplir una doble finalidad: una visión de lo pasado y, aprovechando sus enseñanzas, abrir cauces más expeditos para el futuro.

Incapacitados para verificar ese hipotético estudio, susceptible de alcanzar el mayor contenido (pues, como decíamos, sólo dependerá del ángulo desde el que pretenda hacerse su enfoque), nos limitaremos a reflejar unos datos estadísticos y unos porcentajes, plasmando unas concretas y limitadas consecuencias. Ni que decir tiene que lo omitido será muy superior a lo expresado y, por tanto, quedará la puerta abierta para que en el futuro sea posible, utilizando las mismas fuentes, adentrarse en la formulación de insospechadas conclusiones, fruto de observaciones practicadas desde mayor altura o mejor soporte.

(3) Vid. BLASCO-ALCÁZAR: *Op. cit.*, págs. 202 a 250. Sobre el proceso de ejecución de las resoluciones de las Comisiones Técnicas Calificadoras, vid., entre otros trabajos, el publicado bajo el mismo título por A. RODRÍGUEZ MOLERO: *Temas procesales laborales*, Ministerio de Trabajo, 1973.

Recomendamos el conocimiento del estudio realizado por J. A. JIMÉNEZ RODRÍGUEZ publicado en *Temas...*, *op. cit.*, págs. 46 y sigs.

Los datos y porcentajes que hemos estimado oportuno seleccionar son los siguientes:

A) *Número de asuntos contenciosos tramitados por todas las Magistraturas de la provincia:*

Año 1972.....	6.474
Año 1973.....	6.457
Año 1974.....	5.980
Primer semestre de 1975.....	<u>3.618</u>
Total.....	22.529

B) *Desglose por conceptos:*

Años 1972 a 1974:

Despidos.....	4.432
Salarios.....	10.803
Accidentes.....	496
Seguridad Social.....	1.033
Sanciones.....	1.826
Crisis.....	<u>321</u>
Total.....	18.911

C) *Desglose por conceptos primer semestre 1975:*

Despidos.....	718
Salarios.....	1.998
Accidentes.....	74
Seguridad Social.....	397
Sanciones.....	400
Crisis.....	<u>31</u>
Total.....	3.618

D) *Distribución por sectores o actividades profesionales:*

Agricultura.....	2 por 100
Comercio.....	6 » »
Construcción.....	55 » »
Metal.....	25 » »
Transportes.....	3 » »
Madera.....	1 » »
Químicas.....	1 » »
Otras industrias.....	<u>7 » »</u>
Total.....	100 por 100

E) *Terminación de los procedimientos:*

Por desistimiento.....	16	por	100
Por conciliación.....	48	»	»
Sentencias ..	{	Condenatorias.....	25 por 100
		Absolutorias	8 » »
		Condenatorias en parte ...	3 » »
			36 » »
Total.....	100	por	100

Los porcentajes totales referenciados mantienen una constante muy estimable, tanto por años como por Magistraturas. Así, por ejemplo, tomando un año y una Magistratura al azar, obtenemos las siguientes cifras:

Magistratura de Trabajo número 2

Año 1973:

Asuntos totales tramitados.....	2.288		
Desistidos.....	465		
Conciliados.....	792		
Sentenciados ...	{	Absolutorias	447
		Condenatorias.....	490
		Condenatorias en parte.....	94
		Total	2.288

Magistratura de Trabajo número 3

Año 1974:

Desistidos.....	436		
Conciliados.....	742		
Sentenciados ...	{	Absolutorias	229
		Condenatorias.....	381
		Condenatorias en parte.....	26
		Total.....	1.814

F) *Cantidades reconocidas en sentencias o estipuladas en conciliación:*

Los montantes que se barajan en las Magistraturas alcanzan alturas muy considerables y muy difíciles de precisar. Nace esta dificultad del hecho de que las sentencias que declaran situaciones de invalidez o muerte y aquellas otras que reconocen el derecho a prestaciones, pensiones y subsidios de la Seguridad Social, determinan la necesidad posterior, extrajudicial, de capita-

lizar el costo de las mismas. Por ello, no sólo las excluimos de nuestro estudio, sino que limitamos éste, a guisa de ejemplo, a conceptos, años y Magistraturas concretas.

Magistratura de Trabajo número 3

Año 1973:

	<u>Sentencias</u>	<u>Por conciliación</u>
Despidos	1.403.193	5.685.007
Salarios	2.352.345	3.481.739

Magistratura de Trabajo número 2

	<u>Sentencias</u>	<u>Por conciliación</u>
Despidos	4.066.406	6.437.836
Salarios	3.880.072	5.398.727

G) *Sentencias acatadas y recurridas:*

Las sentencias dictadas en los años 1972, 1973 y 1974 afectan a unas 6.800 demandas, lo que en números redondos, como se expresó, representan el 36 por 100 del total de ellas.

Contra las mismas, se interpusieron los siguientes recursos:

Suplicación	541
Casación	153

Tales datos vienen a significar que sólo el 10 por 100 de sentencias son objeto de recurso.

H) *Resultado de los recursos:*

Como promedio, a la vista de los resultados registrados en el transcurso de los años a que nos venimos contrayendo, puede señalarse el siguiente:

Confirmadas	83 por 100
Revocadas	10 » »
Revocando en parte	7 » »
Total	100 por 100

Dichos porcentajes quedan plenamente confirmados si hacemos referencia a una sola Magistratura, elegida también libremente al azar.

Así, la Magistratura número 2, en dichos tres años, tramitó 240 recursos. De ellos hay todavía 22 pendientes de devolución por los Tribunales superiores. En el resto, recayeron los siguientes resultados:

Sentencias confirmatorias.....	170
Revocatorias.....	26
Casando en parte.....	22
Total.....	218

J) *Recursos con depósito:*

Las cifras que vienen reseñándose pueden dar una idea equivocada del porcentaje de sentencias recurridas, consecuencia del fenómeno a analizar de las acumulaciones, por cuanto, a virtud de las mismas, sucede que una misma sentencia pone término a un gran contingente de pretensiones deducidas en demandas diferentes, con números registrales también distintos, y, por tanto, los resultados reflejarán muchas más sentencias de las que realmente se han dictado, ya que si —por ejemplo— los autos núms. 1.075 a 2.220, tramitados en un solo procedimiento, acaban mediante sentencia, en estadística tendrán que hacerse constar 246 sentencias, en lugar de la sola recaída, fruto de la inscripción individualizada de cada demanda presentada y de la obligación de anotar su evolución y finalización. Por ello, si nos ceñimos a los procedimientos recurridos, con olvido de las demandas que comprendan, acontece que aquel porcentaje del 10 por 100 señalado se eleva en proporciones muy notorias, hasta el extremo de no temer pecar de desmesurado apuntando que, en la realidad procesal, las sentencias objeto de recurso alcanzan el 65 por 100 de las totales dictadas. Y que el porcentaje no llegue a mayores alturas se debe principalmente a dos razones: las limitaciones en la posibilidad de impugnar por razón de la cuantía (4) y el freno de los depósitos.

La medida cautelar de los depósitos (5) acarrea que los empresarios condenados tengan que meditar mucho más sobre la viabilidad de su apetecida impugnación y ello desemboca en el poco número de recursos de tal naturaleza.

En efecto, examinando los libros de registro correspondientes, se comprue-

(4) Artículo 153 y concordantes del Decreto de 17 de agosto de 1973. Sobre esta materia, vid. L. ALONSO GARCÍA: *Temas Procesales (Recursos en general)*, Ministerio de Trabajo, 1973. Como antecedentes, la obra de J. MENÉNDEZ PIDAL: *Derecho Procesal Social*, Madrid, 1950, y JIMÉNEZ ASEÑO y MORENO MORENO: *Comentarios de Procedimiento Laboral Español*, 2.ª parte, Edic. Acervo, Barcelona, 1959.

(5) Vid. J. MENÉNDEZ PIDAL: *Op. cit. (Medidas precautorias)*, págs. 174 y sigs.

ba que, del total de los tramitados por las diferentes Magistraturas en el último año, sólo se encuentran 22 que reúnan dichos requisitos, habiendo supuesto el ingreso en el Banco de España de la suma de 3.626.221 pesetas. Aclaremos que en esta cuenta no tienen acomodo los ingresos de los capitales coste de rentas que impone la impugnación en materia de Seguridad Social (y que ha de practicarse en la Caja del I. N. P.), ni que el Estado y entes afines, a tales efectos, tienen que cumplir dicha exigencia.

K) *Ejecuciones contenciosas:*

Las tramitadas entre todas las Magistraturas, en los años 1972 a 1974, ascienden a 1.408, comprendiéndose en este número todos los supuestos —antes citados— en los que la Magistratura goza de competencia para ejecutar, es decir, tanto sus propios acuerdos y decisiones, como los llevados a cabo en otros Organismos.

Contrasta dicho número con el de los procedimientos gubernativos tramitados en el mismo período, a pesar de ser solamente una de las Magistraturas de la provincia la que tiene encomendada aquella función. Se cursaron 11.208 expedientes.

El resultado de las contenciosas no puede calificarse en términos muy halagüeños. Una simple ojeada a los datos que nos suministran los libros certifica nuestro aserto; veamos:

Cobrados.....	30	por	100
Dejados sin efecto	2	>	>
Insolventes	68	>	>
Total.....	100	por	100

Cualquier año que se tome como referencia, cualquiera que sea la Magistratura contemplada, nos deparará porcentajes similares. Ilustrémoslo con un ejemplo:

Magistratura de Trabajo número 2

Año 1974:

Ejecuciones decretadas.....	213
Cobradas	62
Insolvencias y anillados.....	118
Pendientes para año 1975.....	33

Si en lugar de remitirnos a expedientes, tomamos en consideración su evaluación económica, las diferencias entre lo cobrado y no realizado se agudizan. En efecto, concretándonos al ejemplo anterior, aparece:

Importe ejecuciones despachadas.....	15.528.266 pesetas
» » cobradas.....	1.942.633 »
» » con declaración insolvencia provisional....	13.249.778 »

En parte, quedan obviados resultados tan negativos con la amplia protección que dispensa el Seguro de Desempleo, ya que (como más adelante diremos) anticipa las cantidades dimanantes de las indemnizaciones fijadas en sentencias que declaren los despidos improcedentes y en las crisis, previa certificación de insolvencia por la Magistratura. Si la Empresa deudora se hallare en suspensión de pagos o quiebra, no se requerirá apurar el procedimiento ejecutivo hasta obtener aquella declaración de insolvencia. El expresado Seguro se hará cargo del abono de las indemnizaciones de forma inmediata (6).

Entre los calificados por el legislador de «casos especiales» de ejecución, destaca por su trascendencia y publicidad el denominado por la doctrina «incidente de la no readmisión». Pues bien, a pesar de la copiosa literatura, a todos los niveles sobre el mismo, el número de los tramitados es escaso e irrelevante, manteniéndose en el decurso de los años en límites constantes. Durante el año 1974, por ejemplo, se tramitaron 15 procedimientos. Aún menor número de casos pudieron registrarse de los otros que completan la rúbrica normativa, e igual puede decirse de los que se subsumen en las llamadas «ejecuciones provisionales». De ahí que omitamos su cifra.

II

REFLEXIONES CRÍTICAS

1) *Oscilaciones*

La primer consecuencia que se puede deducir del examen de los datos que anteceden, es la de la oscilación en el grado de conflictividad.

Puede afirmarse que, en el tiempo a que nos contraemos, permanece la situación estable. Las variaciones entre unos y otros años son irrelevantes.

(6) A raíz de la Orden de 15 de julio de 1970, que modificaba el artículo 20 de la Orden de 5 de mayo de 1967, sobre desempleo.

a) *Acumulaciones*

Las diferencias responden, más bien, al peor o mejor uso del fenómeno de las acumulaciones procesales, que a un cambio sustancial en el número de conflictos. Hay que tener presente la discrecionalidad en el demandar puesto que, en algunas ocasiones, se opta por promover una demanda de las llamadas «sonda», cuyo resultado puede afectar a todo un grupo de intereses o un sector determinado, mientras que en otras, en lugar de quedar a la espera de aquel resultado, demandan la totalidad de los presuntos afectados, especialmente si pertenecen a la plantilla de una misma Empresa. Y aún en este demandar colectivo cabe la adopción de distintas posiciones, pues, pueden ejercitarse las diferentes acciones por separado, en distintas demandas, o hacer uso de una sola para ejercitar en la misma todas las que corresponden a los diversos reclamantes, si se fundan en una misma causa de pedir y se dirigen contra la misma persona.

Otras circunstancias ayudan a mantener la afirmación expresada. Merece reseñarse el distinto número que puede obtenerse según que el mismo conflicto se dé en una Empresa de mayor o menor plantilla. Con independencia de la trascendencia o gravedad del conflicto (atendiendo a su repercusión social y económica), un paro, una desobediencia colectiva, una crisis económica, etcétera, aunque sólo sea eso: *uno*, proporcionará tanto mayor número de asuntos cuanto mayor sea el contingente de trabajadores afectados. Y si la duración en las dificultades de tesorería se prolonga, del mismo hecho conflictivo derivará una incontrolada serie de demandas, por cuanto éstas se irán formulando un poco a tenor de la impaciencia de los implicados, bien semanalmente si así se cobraba y según vayan venciendo iguales períodos, o dejando pasar lapsos más largos de tiempo y reclamando todo lo devengado concerniente a varios plazos vencidos.

Por todo ello, y para poder precisar con más realismo el montante de conflictos, hay que atender al número de resoluciones dictadas más que al número de asuntos tramitados.

Las acumulaciones decretadas, tanto las de oficio como las acordadas a instancia de parte, clarifican aquel bosque, a la vez que constriñen un tanto la discrecionalidad apuntada.

En cualquier caso, como ya se sugirió, las cifras que arrojan las estadísticas de las Magistraturas sólo son comprensivas de los conflictos que devinieron contenciosos. No abarcan los que con este carácter se iniciaron y concluyeron en el seno de la Organización sindical, ni los que se solucionaron extrajudicialmente, ni aquellos que podían haberse desarrollado, pero que se

prefirió perciesen antes de alcanzar condiciones de viabilidad, aun a sabiendas de que su extinción era a expensas de una merma de concretas potestades, básicamente de la disciplinaria, manifestada a través de calladas respuestas ante provocaciones teñidas de expresos y previos incumplimientos, ordinariamente también graves y culposos o dolosos.

b) *Distribución sectorial*

Dejando sentada la poca variabilidad en el contingente total de asuntos, merece detenerse en otro extremo íntimamente ligado al mismo. Queremos referirnos a su distribución por sectores o actividades profesionales. Los porcentajes que se suministran son lo suficientemente ilustrativos para evidenciar-nos el transvase que producen las parciales crisis de los diferentes gremios.

Si bien la proporcionalidad en la distribución del total de conflictos por sectores profesionales guardan pautas de fijeza y el orden se mantiene constante, no dejan de acusarse, de un año para otro, que las diferencias entre los distintos puestos se agravan o disminuyen, según que la problemática laboral se agudice más en un sector que en otro. Aunque los porcentajes son siempre relativos, ya que no es el mismo número de trabajadores el que presta sus servicios en todos los sectores o servicios, como el total de asuntos se mantiene en una sólida constante, resalta notoriamente la incidencia de las invocadas crisis a través del aumento de conflictos en el gremio afectado, viniéndose compensando, hasta el momento, con la disminución de cuestiones en cualquiera de los otros grupos no implicados. Dicho de otra forma: Un aumento de demandas en construcción o en azucareras, nunca ha coincidido con incrementos similares en metal o madera. De haber sido así, el total general lo hubiera acusado. Luego ha venido produciéndose el transvase reseñado. Más problemas en construcción, menos en metal o comercio. Quizá ello signifique que nuestra provincia no se ha visto agobiada por una crisis generalizada.

2) *Repercusión de los convenios colectivos sindicales*

Las crisis económicas repercuten hondamente en la conflictividad laboral. Es un hecho tan notorio que no necesita demostración. Las dificultades de tesorería en las Empresas desembocan en reclamaciones salariales, despidos por falta de trabajo, crisis, modificación en las condiciones en que venían ejecutándose los contratos laborales, resoluciones de los mismos a instancia

de los trabajadores, etc. Su problemática ha sido siempre objeto de un minucioso estudio doctrinal y fuente de una copiosísima jurisprudencia (7).

Mucha mayor entidad en orden al aumento en conflictividad supone la contratación colectiva y, como es lógico, a tal circunstancia no podría permanecer extraña nuestra provincia. Fundamentalmente, en tres momentos distintos se manifiesta su repercusión: En su génesis o preparación, en el principio de su aplicación y en su desarrollo. La época en que aparece determina en gran manera la naturaleza del conflicto, por cuanto si en el primer momento hay predominio de sanciones y despidos —por faltas de disciplina, paros y anomalías laborales—, en los otros dos, se traduce en un incremento considerable de las reclamaciones salariales, bien por diferencias, ya como resultado de distintas interpretaciones al convenio (8).

a) Efectos de la retroactividad

La retroactividad otorgada a los efectos económicos, suele tener influencia decisiva en el expresado incremento de demandas. «La jurisprudencia provincial» (9) ha venido testimoniando la constante repetición de una misma conducta: las Empresas, con harta frecuencia y con el fin de eludir la pertinente cotización a la Seguridad Social, evitan plasmar en las hojas salariales lo que realmente satisfacen a los trabajadores. La diferencia entre lo abonado y lo que se hace figurar en dichas hojas oficiales salariales, constan en recibos únicos, que tras su firma se quedan los empresarios, o, en otros casos, en sobres innominados y despersonalizados, tiras, etc. Al entrar en vigor el convenio, si su alcance económico se remonta a períodos anteriores, el trabajador comparará sus copias salariales con los nuevos sueldos fijados, y olvidando —consciente o inconscientemente— lo percibido encubiertamente, promoverá reclamando tales diferencias. Cuentan con el acicate de la viabilidad de las mismas. Piénsese en que los empresarios, que creen o les consta que no han cotizado con arreglo a Derecho, están dispuestos a que la pretensión

(7) Por todos, M. ALONSO OLEA: *Derecho...*, op. cit., págs. 211 y sigs.; C. RODRÍGUEZ DEVESA: *Ley de Procedimiento Laboral y su Jurisprudencia*, Madrid, 1974.

(8) En esta línea, y como palpable demostración de la generalidad del problema, merecen examinarse variadísimos estudios doctrinales que han profundizado en la cuestión. Así, por ejemplo, *Trabajo y Conflicto Social*, de J. M.^a MARAVALL, Edicusa, Madrid, 1967; *Los conflictos colectivos de trabajo (Coloquios organizados por el círculo de estudios jurídicos de Madrid)*, mayo 1970. K. O. HONDRICH: *Desarrollo Económico, Conflictos Sociales y Libertades Políticas*, Euroamérica, Madrid, 1974.

(9) Vid. *Jurisprudencia provincial*, Publicación del Colegio de Abogados, Zaragoza, 1972-1973.

no adquiera la publicidad suficiente para llegar a conocimiento de la Inspección de Trabajo y tenga que actuar, en consecuencia, levantando las correspondientes actas de liquidación. El mejor camino para obviar el mal es conciliarse, y así lo hacen, ya en Sindicatos, ya en Magistratura. Como la tendencia y el deseo del legislador es llegar a la coincidencia entre salarios reales y salarios por los que haya el deber de cotizar, la cuestión glosada y que ha venido aumentando el número de reclamaciones, de no atajarse el inconveniente de la expresada retroactividad, proseguirá en línea ascendente.

También ha repercutido la repetida retroactividad económica produciendo idénticos efectos en orden al incremento de demandas, en las Empresas de modesta economía o con dificultades de tesorería. Las Empresas a las cuales su mecanismo financiero sólo les permite ir atendiendo a los gastos ordinarios y cotidianos, tienen graves dificultades para la práctica de ahorros encaminados a saldar posibles aumentos salariales, a contar desde indeterminados y pretéritos períodos. Cuando surge la obligación de pago, no pueden hacer frente a la misma, salvo que no atienda a las responsabilidades del momento: intentan de sus trabajadores —en el mejor de los casos— conseguir moratorias y pagos escalonados, acumulativos a los que se van devengando, pero la realidad priva sobre los deseos y esperanzas; los buenos propósitos no se materializan, y los trabajadores, impacientados o con el deseo de disponer de sus créditos rápidamente, formulan las pertinentes demandas por atrasos.

La situación reflejada, muy frecuente, aún tiene más trascendencia, que se concreta en período ejecutivo. Gran parte de las ejecuciones despachadas tienen este origen. La deudora ha sido incapaz de satisfacer aquellos débitos ni aún después de haber sido condenada, o dentro del plazo acordado en conciliación. Por este camino, bastantes Empresas han llegado al cierre. No sería muy difícil poder hacer una relación nominal de las mismas. Los embargos y realización de los bienes trabados, a través de la venta forzosa de ellos en las correspondientes subastas, ha supuesto tan duro golpe que muchas Empresas no han podido rehacerse y han tenido que instar el oportuno expediente de crisis.

b) *Período de elaboración de convenios*

La promoción de los convenios colectivos, el desarrollo de sus deliberaciones y la impaciencia que suele producir el transcurso del tiempo sin que se vislumbre un acuerdo final en que hayan cristalizado las pretensiones de los representantes sociales, son motivación habitual de gran número de conflictos. La experiencia diaria, así lo constata, a pesar de que la normativa *ad hoc*

se oponga, pues no sólo se recoge esta prohibición de manera indirecta, a través de un principio general: el plasmado en el artículo 12 de la ley de Convenios colectivos, de 19 de diciembre de 1973, que exige que «las partes deberán negociar desde la iniciación al final del convenio, bajo los principios de la buena fe y la recíproca lealtad», sino que también se arbitran sanciones para los infractores en la misma ley de Convenios, adquiriendo aquel principio ético rango punitivo contra sus transgresores mediante la posible adopción de concretas medidas. Vela la norma por evitar la prestación de un consentimiento que pueda hallarse viciado, que no se hubiera otorgado estando lejos de maquinaciones insidiosas (10).

Y a tales efectos, se dispone que si son los trabajadores quienes directa o indirectamente actúan de modo ilícito —ya los integrantes de la Comisión negociadora, ya personas extrañas a la misma, pero en connivencia con la parte trabajadora negociadora del convenio—, la Organización sindical y la autoridad laboral, indistintamente, pueden decretar la suspensión de las negociaciones, y, por este medio, obligarles a soportar las condiciones laborales que pretendían mejorarse en aquel convenio durante todo el tiempo que alcance la suspensión, hasta seis meses. Si fueren los empresarios quienes maquinasen ilícitamente, no se arbitra suspensión. Sólo favorecería a ellos, al mantenerse condiciones que se desea queden modificadas. Se dan por concluidas las negociaciones y se queda a la espera de que la Administración laboral dicte una decisión arbitral obligatoria, sustitutiva del pacto, pero orientada con las aspiraciones y declaraciones vertidas en las actas que se han ido extendiendo tras cada una de las sesiones en que las partes deliberaron.

Iguales medidas se articulan para los casos de inasistencia o incomparecencia de número suficiente de representantes de cualquiera de las partes negociadoras, a las reuniones convocadas al efecto, si no se justifican plenamente (Normas Sindicales del 31 de enero de 1974).

(10) Vid. A. MONTROYA MELGAR: *Derecho del Trabajo (Sistema normativo)*, Murcia, 1974, págs. 138 y sigs. El Decreto-ley de conflictos colectivos de 22 de mayo de 1975, evidencia igualmente la generalidad del problema apuntado y arbitra medios para atajarlo. No haberse acudido a los mismos, durante su todavía corta vigencia, ha supuesto en esta provincia que sus Magistraturas tuvieran que dictar sentencias, en los pocos casos habidos, confirmando las sanciones impuestas por las Empresas a los infractores.

c) *Conflictos por razones de solidaridad*

Decíamos que el aumento de conflictos, en las circunstancias narradas, es un hecho notorio. Es corriente se propaguen entre Empresas del mismo sector profesional y que se manifieste más intensamente el fenómeno cuando, habiéndose terminado las deliberaciones del convenio de ámbito provincial, se aspira a rebasar las condiciones allí logradas en la Empresa, cuyo convenio se promueve, al intentar partir de la meta allí alcanzada. Excepcionalmente, también tienen su origen en razones de solidaridad, aun perteneciendo a actividades distintas, y a pesar de que los beneficios que pueden solicitarse no sean susceptibles de recaer en quienes lo solidarizan (11).

Es igualmente notorio que este aumento de conflictos no se canaliza por los cauces legales. Se suelen extinguir extrajudicialmente, sin ningún aparato. Consecuentemente, ante las Magistraturas de Trabajo, sólo se promueven demandas ordinarias en impugnación de las sanciones impuestas por haber promovido o participado en aquellos conflictos, o recurriendo contra los despidos basados en las mismas causas. En mucha menor monta tienen acceso los expedientes disciplinarios que se hayan podido instruir a los trabajadores en conflictos con cargo sindical. El procedimiento urgente y sumario específicamente articulado para la solución de estos conflictos, falto de los presupuestos y condicionamientos necesarios para hacerlo viable, no llega a entrar en juego. Las causas de despido que se invocan, son siempre alguna de las que lista el artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo; y las que se pretenden sean confirmadas, algunas de las sanciones propuestas o impuestas por haber incurrido en alguna de las faltas recogidas en el correspondiente capítulo de premios y sanciones de la oportuna Ordenanza o Reglamento. Es pues, en el transcurso del juicio, en el período de prueba, cuando se reconoce la verdadera motivación de la conducta sancionadora de la Empresa.

Por tanto, como por la clase de procedimiento no puede colegirse la naturaleza del conflicto, las estadísticas nos deparan la sorpresa de su inexistencia (12). La obtención del número real de los habidos sólo podría conseguirse

(11) Vid. F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ: *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, Sevilla, 1972, págs. 210 y sigs. G. DIEGUEZ CUERVO: *Deducción y solución de los conflictos laborales de intereses*, Ediciones Universidad de Navarra, 1967. J. RIVERO LAMAS: «Opciones políticas del sindicalismo español», en *Nuestro Tiempo*, núm. 201, Pamplona, marzo de 1971, págs. 46 y sigs.

(12) No ha transcurrido tiempo suficiente para conocer las repercusiones en esta línea de nueva normativa sobre conflictos colectivos. Bajo la vigencia de la anterior, sucedía cuanto se narra. Ello no es óbice para que en los limitados casos tramitados últimamente, habiéndose juzgado conductas que olvidaron los cauces legales, se hiciese aplicación de lo dispuesto en el artículo 4.º, dos, del Decreto-ley de 22 de mayo de 1975.

tras un examen y lectura de las actas de juicio extendidas, y sentencias recaídas, en todos los procedimientos por despido o sanción tramitados. No obstante, en términos generales, puede declararse que hasta las Magistraturas han llegado muy pocos. La extinción y solución de la inmensa mayoría de los surgidos se produce al margen de la intervención jurisdiccional. Los «buenos oficios» de la Organización sindical y de la Administración laboral, así como el contado ejercicio del poder disciplinario y sancionador de los empresarios, son los causantes de aquella limitación. Es muy destacable que como resultado de aquellas situaciones tensas y conflictivas en las que han participado gran número de Empresas de un mismo sector industrial, y a pesar de su resonancia y eco en los medios de difusión y laborales de la provincia, con los dedos de una mano pueden contarse los procedimientos nacidos a su calor que se hayan interpuesto ante las Magistraturas de Zaragoza.

d) *La interpretación de los convenios colectivos*

La última fuente de conflictos derivados de los convenios colectivos, es la que deviene de su aplicación, tras su aprobación y publicación. Con mayor énfasis se manifiesta cuando, no habiendo llegado a un acuerdo en el seno de la Comisión deliberante, tuvo que dictarse por la autoridad laboral una «decisión arbitral obligatoria».

Que dimanen de la aplicación de los convenios colectivos gran número de conflictos es fácil de comprender, si se tiene en cuenta que tal aplicación engendra una serie de cuestiones a las que es preciso prestar la atención debida. Entre ellas, son resaltables: la interpretación de sus cláusulas, el control de su cumplimiento, la resolución de los litigios ocasionados sobre su aplicación, orden de prelación en casos de concurrencia, etc. (13).

Si empezamos por la interpretación, hemos de partir del principio general de que el convenio colectivo, como cualquier otra norma, para ser aplicado necesita previamente que se le interprete, debiéndolo efectuar inicialmente sus destinatarios; en su defecto, por la autoridad laboral, que es quien está encargada de velar por su cumplimiento; y, últimamente, sólo en caso de con-

(13) Sobre esta materia, vid A. MONTROYA MELGAR: «Convenios colectivos y conflictos colectivos», en *15 lecciones sobre conflictos colectivos*, Universidad de Madrid, 1968, y *Jurisdicción y Administración*, Edit. Tecnos, Madrid, 1972; A. OJEDA AVILÉS: «La concurrencia de convenios colectivos», en *R. P. S.*, núm. 89; J. A. SAGARDOY BENGOCHEA: «Notas sobre la norma de obligado cumplimiento», en *R. P. S.*, núm. 78; B. M. CREMADES: *El Derecho transitorio en la pactación colectiva*, Universidad de Sevilla, 1969.

flicto, por las Magistraturas de Trabajo, que ostentan la competencia para dirimirlos.

Consecuentemente, la «interpretación general», al margen de todo litigio en concreto, corresponderá a la Administración laboral, según de forma expresa ordena el artículo 18 de la ley de Convenios colectivos de 1973, a través de la autoridad que en cada caso hubiere procedido a la homologación del convenio en cuestión. En cualquier caso, tal actuación interpretativa, se producirá con conocimiento previo del informe que preceptivamente ha de emitir la Comisión paritaria de dicho convenio, estando legitimados para instar aquella interpretación «cualquier interesado», a tenor de lo dispuesto en el artículo 16 de la Orden de 21 de enero de 1974, no sólo cerca de la autoridad laboral, sino también de la Comisión paritaria (art. 25-3, de las Normas Sindicales) (14).

El resultado de esta interpretación general, para que pueda ser vinculante, está condicionado al cumplimiento de estrictos requisitos de forma y de fondo. En efecto, además de tenerse que mover dentro de los límites propios de toda interpretación, ha de ser publicado en el *Boletín Oficial* en que se insertó el convenio interpretado, y carecer de vicios esenciales de procedimiento, así como de error manifiesto o de desviación de poder, pues, caso contrario, lo harían susceptible de ser revisado jurisdiccionalmente, en vía contencioso-administrativa.

El resquicio que queda para que desde esta parcela interpretativa entren a Magistratura litigios, es bien escaso. La realidad lo viene evidenciando. Los pocos que tienen acceso proceden de haberse desnaturalizado la interpretación pertinente. En lugar de haber instado en la forma reglada legalmente la oportuna interpretación, la parte o partes interesadas se conformaron con elevar consulta a la Delegación de Sindicatos, o a la de Trabajo, al objeto de que les fueran aclaradas concretas dudas. Independientemente de la vinculación existente entre toda respuesta y la manera en que se pregunta, que puede irrogar aparentes contradicciones entre distintas contestaciones a diversas consultas del mismo problema, sucede que quien no obtiene informe favorable, entiende que sólo a error ello se debe e insiste en su postura, negándose a cumplir conforme le ha sido aclarado, o exigiendo su cumplimiento a pesar del dictamen en contra. Por este derrotero es como más fácilmente se desemboca en Magistratura. Se ha orillado una interpretación general, que hubiera po-

(14) M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1974, muy acertadamente considera que la interpretación general «comprenderá posiblemente la dirigida indeterminadamente a todos los incluidos en el ámbito de aplicación del convenio para decidir las dudas que plantea la aplicación de éste con carácter abstracto y general, y no ante una contienda o conflicto particular», págs. 390 y sigs.

dido disipar futuras dudas, para caer en la interpretación que compete a las Magistraturas: la ordinaria, aumentándose el número de asuntos por razón de sus especiales características, dado que no obligan a nadie más que a los que fueron parte en el litigio, salvo, como dice Alonso Olea (15) «la razonable expectativa de decisión uniforme de los supuestos de hecho, cuando exista jurisprudencia al respecto y más si ésta ha sido sentada en interés de la ley». La experiencia de los asuntos sentenciados en el período a que nos venimos retrotrayendo, demuestra la gran medida en que se ha acudido a Magistratura, para que sea ésta quien definitivamente interprete las cláusulas de un convenio o de una decisión arbitral obligatoria, e incluso con reiteración, y aun a sabiendas de anteriores fallos, especialmente en supuestos sin posibilidad de recurso (por razón de la cuantía) a fin de probar suerte y verificar si todas las Magistraturas tenían el mismo criterio. No se exagera si se constata que, tras la aprobación de un convenio de amplio ámbito personal de aplicación, sigue un cierto tiempo en el que fácilmente se pulsa el aumento de demandas casi a estos solos efectos.

e) *Concurrencia de convenios*

Pasando por alto otras cuestiones anteriormente sugeridas y que han podido suministrar algún aislado conflicto, intentaremos concluir este punto haciendo hincapié en la problemática que origina la frecuente concurrencia de convenios (16). Se plantea el conflicto cuando existen dos o más convenios colectivos de distinto ámbito que resultan aplicables a una misma relación laboral, a un mismo contrato. Todavía se agudiza más la cuestión (y de aquí derivan esa inmensa myaoría de demandas en las que prácticamente sólo se postula que sea la Magistratura quien señale la norma a aplicar) cuando la concurrencia se extiende a una Ordenanza o Reglamentación que establece algún beneficio para el trabajador más ampliamente que lo pueda verificar el convenio, sin perjuicio de que sea más parca en otras concesiones. La doctrina sustentada constantemente ha sido uniforme y clara; sin embargo, no han aminorado las reclamaciones de tal índole. Es muy difícil persuadir que no es válido espigar de entre las diferentes normas aplicables aquello que resulta más favorable y fundamentar las pretensiones en dicha variedad; pero, no

(15) M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, op. cit., págs. 397.

(16) Vid. G. BAYÓN CHACÓN: *Manual de Derecho del Trabajo* (en colaboración con E. PÉREZ BOTIJA), I, 9.ª edición, 1973-74, págs. 210 y sigs., A. OJEDA AVILÉS: *La concurrencia de convenios colectivos*, cit.

nos adelantemos, describamos los hechos y reflejemos la doctrina sentada, la que ha de seguirse si se quiere actuar acertadamente.

Previamente, ha de dejarse constancia de que a diferencia de lo que ocurre en el Derecho común, en el que el valor de una norma viene dado por su rango formal, en el Derecho del trabajo tal preferencia quiebra, por el imperativo insoslayable del principio de norma más favorable, que obliga a adentrarse en las profundidades de la disposición y comprobar si las condiciones que establece en pro del trabajador son superiores a las que conceden las normas con las que se compara. Ahora bien, ¿cómo debe realizarse esta comparación? Tres son los criterios principalmente sustentados: 1.º) Norma más favorable es la «tercera» que se obtiene al ir recogiendo de cada una de las comparadas lo que se estima más beneficioso. 2.º) Norma más favorable es aquella que en su conjunto concede más beneficios. 3.º) Norma más favorable es la que resulta de comparar los conceptos homogéneos que contienen las examinadas, eludiendo, en consecuencia, la comparación de la totalidad de las normas, con base en no poderse practicar aquella valoración sobre partidas heterogéneas. De esta forma, se crea una norma fruto de la comparación de aquellas partes de las cotejadas que guardan relación entre sí, como salarios, vacaciones, etc., dejándose inaplicables las contrastadas.

Y aún hay un cuarto criterio, simplista que, de aceptarlo plenamente, dejaría resuelto el problema antes de plantearse. Parte del principio de que en Derecho del trabajo no cabe la posibilidad de que se apruebe una norma fijando condiciones menos favorables que las recogidas por otras anteriores en el tiempo. Luego, siendo esto así, norma más favorable sería siempre la última de las promulgadas (17).

Dejando sentadas anteriores premisas, se posibilita la obtención de la lógica conclusión que habrá de observarse en el supuesto alegado de concurrencia normativa, primordialmente de convenios colectivos.

Si los convenios en colisión dataran de fechas distintas, deberá aplicarse el posterior con preferencia a los que le antecedan. Si la concurrencia se da, además, entre convenios de distinto ámbito, el más específico deberá prevalecer sobre el de mayor cobertura.

Y, en todo caso, siempre gozará de prioridad el de concesiones más beneficiosas, utilizando como criterio para la determinación del mayor beneficio el primero de los anteriormente expuestos, es decir, aquel que, en su conjunto

(17) Para un estudio exhaustivo del tema, vid. M. ALONSO GARCÍA: «Interpretación de las normas laborales», en *Nueva Enciclopedia Jurídica*, Seix, 1968, tomo XIII; M. ALONSO OLEA: *La aplicación del Derecho del trabajo*, Ministerio de Trabajo, 1970; J. RIVERO LAMAS: «El principio de especialidad y la aplicación de las normas laborales», en *R. P. S.*, núm. 87; B. A. CREMADES: *El derecho...*, cit., págs. 104 y sigs.

y en cómputo anual, resulte más favorable para los trabajadores. Este criterio se recoge actualmente en el artículo 6.º, párrafo 2.º, de la vigente ley de Convenios colectivos. La preferencia referida de la especialidad por razón del ámbito, también quedó ratificada por la ley de Convenios, ya que, en el párrafo final del meritado artículo se dispone que «los convenios de Empresa se aplicarán con exclusión de cualquier otro». A la doctrina esbozada, creemos, no se opone la muy reciente normativa contenida en el párrafo 3.º, artículo 6.º, de la repetida ley de Convenios, en relación con el artículo 7.º, y el artículo 3.º de la Orden de 21 de enero de 1944, por cuanto la misma tiende a regular la forma de concretar las preferencias, en caso de concurrencia, antes de que nazca el litigio, en vías de interpretación general, no ordinaria o jurisdiccional. Recordemos también que ambas son independientes y que nunca podrán vincular la administrativa a la judicial (18).

3) *Progresivo aumento de los desistimientos*

a) *Origen y causas*

Con los datos estadísticos obtenidos ha podido acreditarse que cada vez es mayor el número de procedimientos que terminan a virtud de desistimiento de la parte actora. En el volumen total de asuntos sustanciados llega al 16 por 100 de promedio en los tres años contemplados; observándose un notable y progresivo incremento año tras año, ya que, sucesivamente, se ha pasado del 12 por 100 al 15 por 100, y de éste, en 1974, al 21 por 100, marcándose en lo que va del corriente ejercicio aún niveles más altos.

Dos son las formas en que se manifiesta el desistimiento: expresa y tácitamente, aunque ambas se traducen en los mismos efectos. Implican la renuncia de las acciones procesales o formales haciendo fenecer el litigio, pero reservándose el actor la posibilidad de su reproducción, mientras sus acciones no caduquen o prescriban.

(18) Centrada la controversia sobre si debe aplicarse con preferencia el Decreto de salarios mínimos o la Ordenanza «es forzoso admitir la prelación de esta última». «Porque es norma concreta expresa reguladora del caso debatido, frente a los supuestos generalmente contemplados en el Decreto primeramente referenciado...» *Sentencia de 10 de enero de 1972*. Mayores beneficios en Ordenanza que en Convenio anterior, si bien omitiendo aquella gratificación especial que recogía éste. «Considerando que la Ordenanza... estableció retribuciones superiores a las otorgadas por el convenio colectivo... pero suprimió la gratificación especial en el convenio establecido... procede la absolución que propugna la parte demandada, si bien desde la vigencia de la Ordenanza.»

La manifestación expresa consiste en la declaración de voluntad del demandante de no querer proseguir el proceso iniciado, de renuncia a los actos de juicio, pero no así a sus acciones, que se las reserva para, en su caso, ejercerlas en otro momento.

La táctica se infiere de la mera incomparecencia del actor al acto de juicio, si se hallase citado en forma y no hubiese alegado causa que justificase su ausencia, a juicio del magistrado (art. 74 del Texto procesal laboral).

Es de destacar que el legislador no se preocupa de normar esta forma anómala de terminar el proceso, a pesar del uso abusivo que de la misma se hace. Hace referencia a él en el referido artículo 74, al determinar las consecuencias de la incomparecencia de las partes al acto del juicio; y en el artículo 135, exceptuando precisamente de esta facultad a los trabajadores afectados por los llamados procedimientos de oficio, quienes «no podrán desistir ni solicitar la suspensión» ... de tales procedimientos. Luego si aquí se prohíbe con carácter especial y restrictivo es porque en los demás procedimientos cabe su admisión. Pero, es más, aquella consecuencia de la incomparecencia injustificada, aboga por la admisión de la forma expresa, ya que, si no se autorizase, bastaría con la inasistencia de referencia para lograr el mismo propósito. Y que ello es así, lo viene a confirmar el repetido artículo 135. Cuando no se ha querido que el desistimiento produzca los efectos glosados, ha tenido que señalarlo expresamente el legislador. Estudio especial merece el artículo 210 (19) del mismo texto. Aquí se preceptúan efectos similares: la terminación y archivo del procedimiento «de no comparecer la parte actora», pero ni se utiliza el término «desistimiento», ni se concreta la posibilidad de poder reinstarlo, aun sin haber transcurrido el plazo señalado al efecto.

Si por su carácter supletorio acudimos a la ley de Enjuiciamiento civil, tampoco resolvemos por entero las dificultades apuntadas, por cuanto, como sabemos, ni define su figura, ni termina de estructurarlo, ya que sólo se ocupa de él con motivo de los recursos. Por todo ello, es por lo que deviene la necesidad de acudir a la doctrina legal y científica y extraer de la misma las elementales reglas a las que ha de ajustarse para que pueda producir los efectos interesados. En síntesis, las que se vienen exigiendo, son las siguientes:

- a) Tener capacidad procesal y hallarse legitimado. Si se obra mediante representante, es preciso que éste tenga poder especial o, en su defecto, que el representado se ratifique.

(19) Vid. R. L. ALCÁZAR CARRILLO: «Anotaciones sobre el incidente de la no readmisión», en el B. O. I. *Colegio Abogados*, Zaragoza, 1975, primer trimestre.

b) No necesitarse del consentimiento del demandado, a pesar del interés que éste pueda tener en que la cuestión se resuelva en aquel proceso, o en que no pueda suscitarse de nuevo después. No encontrándose este requisito en el Texto procesal laboral ni en la ley de Enjuiciamiento civil, y ante la posibilidad de incurrir en extemporáneas renunciaciones de derecho, no puede imponerse, aunque con ello se deje al demandado a merced del demandante (20). Y si no se exige, huelga tener que pronunciarse sobre el momento a partir del cual puede solicitarse del demandado la necesidad de su aquiescencia para que sea válido.

c) Por tanto, puede hacerse en cualquier estado del procedimiento, antes de la sentencia, a semejanza de lo que sucede con la conciliación, aunque tal criterio no esté totalmente compartido, ya que, por influencia de la doctrina emanada de los procesalistas civiles y el Derecho comparado, se estime que iniciado el acto de juicio, para que quepa el desistimiento, se requiere el consentimiento de la parte demandada, sobre todo si formuló reconvencción. En el *usus fori* de las Magistraturas que se estudian así se ha entendido y aplicado, sin más cortapisa que los excepcionales supuestos en que la demandada, al contestar a la demanda, se hubiera defendido atacando, reconveniendo.

d) Que el Organismo jurisdiccional se pronuncie en orden a su aceptación (bien por providencia o auto, ya mediante un mero acuerdo), notificándose a las partes tal resolución.

e) Que aunque a virtud del mismo el proceso termine, la acción no se consume, de suerte que puede ejercitarse nuevamente y ello aunque no se haga pronunciamiento al respecto, al operar el desistimiento automáticamente e incidir de modo inmediato sobre la demanda.

En definitiva, se traduce el desistimiento en una renuncia al proceso concreto y determinado, pero no obsta a que puedan promoverse posteriores

(20) Vid. L. PRIETO CASTRO: *Derecho Procesal Civil*, Ed. Rev. Derecho Privado, Madrid, 1968. GUASP, FÁBREGA CORTÉS, BORREGO BORREGO, SÁEZ JIMÉNEZ, etc., condicionan la validez del desistimiento a que lo consiente el sujeto pasivo de la relación laboral, si bien hacen nacer el momento de esta necesidad a partir de haberse contestado a la demanda por aquél. Como la contestación, en el proceso laboral, ha de practicarse en el acto del juicio es por lo que cierto sector doctrinal ha propugnado que el desistimiento sólo deberá admitirse hasta dicho acto, conforme también con la nomenclatura y expresión legal del citado artículo 74, «desistido de su demanda».

procedimientos, siempre y cuando la correspondiente acción no haya prescrito o esté caducada

De lo glosado se deduce la ausencia de trabas para que las pretensiones de desistir se vean coronadas por el éxito. Tal facilidad no siempre se utiliza correctamente; de ahí que insinuásemos el uso abusivo que empezaba a mostrarse de esta figura.

Se desiste porque la prueba no ha podido prepararse suficientemente; porque los testigos esperados no han llegado; porque el perito propuesto no ha querido aceptar el cargo; porque la demanda se confeccionó precipitadamente y no se adivina el medio de hacer prosperar las peticiones que contenía..., etc. Todo ello origina aumento de trabajo, de procedimientos..., etc. Sin embargo, lo narrado, ni es lo peor, ni revela mala fe. Hipotéticamente hablando, pueden sugerirse situaciones menos justiciables. Piénsese en aquellos casos en que el demandado ha de desplazarse, la reclamación es de pequeña cuantía, y tras haberse trasladado para poder comparecer, se desiste... Acabará celebrándose el juicio en rebeldía, en ausencia de dicho demandado. De corte similar es el desistir sucesivamente hasta que la demanda sea repartida y adjudicada a concreta Magistratura. Se conoce ya el criterio de un magistrado en asunto similar y se desea pulsar el de los demás... En parte, esto podría obviarse llevando un control de desistimientos a fin de que, desistida una demanda, quedase vinculada a la Magistratura que lo autorizó la posible reproducción de la misma (21).

b) *El instituto de la prescripción como remedio*

Es, por tanto, la institución de la prescripción el único freno a la posibilidad de reinstalar indefinidos procesos. Mayor limitación implican los plazos de caducidad. Sin embargo, la susceptibilidad de ser interrumpida lleva parejo una serie de circunstancias modificativas de la norma general que merecen detenerse en su comentario (22).

Para su más fácil análisis, deslindaremos los derechos y, consiguientemente, las acciones para el ejercicio de los mismos derivados del contrato de

(21) Vid. BLASCO ALCÁZAR: *Derecho...*, op. cit., pág. 105.

(22) Para una mayor profundidad en el estudio del tema. Vid. GUASP: *Derecho Procesal Civil*, Ed. Inst. Est. Pol., Madrid, 1956; GÓMEZ ORBANEJA - HERCE QUEMADA: *Derecho Procesal Civil*, Madrid, 1955, I; M. DE LA PLAZA: *Derecho Procesal*, Ed. Rev. Priv., Madrid, 1942.

trabajo, de los que dimanarían del campo más complejo de la Seguridad Social, en el que rigen otras pautas y plazos.

El artículo 83 de la ley de Contrato de trabajo establece que «las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años».

Es una prescripción ordinaria a la que le son aplicables los preceptos del Código civil, especialmente en cuanto hace referencia a la posibilidad de ser interrumpida (art. 1.973), salvo concretas peculiaridades en orden al inicio de su cómputo que se configuran en el artículo 83 de aquella ley, apartados a) y b). Como aclara Alonso Olea (23), tal peculiaridad constituye un beneficio para el trabajador, por cuanto, «no hay prescripción posible de ninguna acción derivada del contrato de trabajo mientras éste esté en vigor», a excepción de cuando la «acción se ejercita para el percibo de salarios o diferencias de los mismos o para el cobro de horas extraordinarias», en cuyo caso el plazo empieza a correr, aun persistiendo el contrato, «desde el día en que reciba el obrero su jornal, sin protesta ni reclamación alguna». Con más sencillez: Presentada demanda hoy, sólo podrán pretenderse salarios correspondientes a los tres años anteriores, si el contrato continuase en vigor.

También goza de este carácter de excepción la normativa privativa de la prescripción en materia de vacaciones. Al no ser éstas compensables en metálico, según vayan transcurriendo los años naturales, si no se disfrutaban ni se reclaman dentro de aquéllos, se perderá el derecho a las mismas. Extinguido el contrato, por imperativo del artículo 35 de la ley de Contrato de trabajo, sólo podrá solicitarse el montante económico correspondiente a las del último año, no disfrutadas. Todo ello supone el establecimiento en esta materia de una prescripción anual.

Merecería que se anotasen algunas otras especialidades, aunque bien es cierto, de menor monta. Se centran principalmente en normas que se arbitran limitando los efectos de la interrupción conforme al Código civil. A virtud de ellas, se sustituye la interrupción por la suspensión de la prescripción y, en lugar de iniciarse nuevamente el cómputo, se reanuda éste tras el período de suspensión, teniéndose en cuenta, por consiguiente, los días transcurridos antes de la suspensión, a los que se suman los que van pasando después del cese de la misma.

El plazo de caducidad se establece en la ley de Contrato de trabajo para reclamar contra los despidos considerados improcedentes o nulos. Por razones de analogía, y atendiendo también a su ubicación en la ley Procesal laboral, se hace extensivo a las reclamaciones impugnando las sanciones im-

(23) M. ALONSO OLEA: *Derecho...*, op. cit., pág. 279.

puestas o propuestas por las Empresas a los trabajadores a su servicio. Su nota esencialmente diferenciadora de la prescripción es que no admite la interrupción en la forma prevista en el artículo 1.973 del Código civil. La también diferencia doctrinal (entre ambas instituciones) de tenerse que invocar la primera para que pudiera prosperar, a diferencia de la caducidad, que debía estimarse de oficio, ha quedado desdibujada y muy difusa últimamente al haber declarado el Tribunal Supremo, en determinados supuestos, que no pueden apreciar de oficio su transcurso los magistrados (24). No obstante, sigue predominando la estimación de oficio, en general, en la «jurisprudencia provincial».

Como limitación de los efectos ordinarios de la interrupción de la prescripción, señalábamos anteriormente que nuestro Texto procesal laboral recogía supuestos en que se sustituía el nuevo inicio del cómputo, tras la interrupción, por la suspensión en el cómputo de concretos días que era preceptivo su destino a la formulación de determinados trámites previos. Así, por ejemplo, el artículo 139 del Decreto de 17 de agosto de 1973, aclara que «el plazo para el ejercicio de las acciones... se considerará en suspenso desde la fecha en que la reclamación se hubiese sometido a la decisión de la Empresa, y se reanudará a partir...».

Pues bien, la misma excepción se arbitra por el legislador en los casos de caducidad que venimos contemplando, a pesar de su distinta naturaleza jurídica y diferentes caracteres configurativos de ella. Lo testimonian los artículos 49, 51 y 64 del mismo Texto, si bien se utiliza terminología harto imprecisa, pues en lugar de calificar de suspensión a tal regulación se le adjetiva como «interrupción de la caducidad».

La práctica forense (por extensión y por razones de analogía) viene admitiendo la posibilidad de suspender el plazo de caducidad en aquellas demandas por despido interpuestas directamente en Magistratura, sin haberse intentado previamente la preceptiva conciliación sindical, que son objeto de desistimiento, ya expreso o tácito. No caducará la acción si contando los días anteriores a la presentación de la demanda —desde que el despido empezó a surtir efectos— y reanudando su suma tras el desistimiento, no se alcanza el montante fatídico de los quince o dieciocho días de precepto. Hay, pues, un paréntesis que se abre con la interposición de la reclamación y se cierra con el desistimiento. Desde el despido hasta la apertura del paréntesis y desde su cierre hasta que se interponga nueva demanda, tendrán que sumarse los

(24) Sentencias del Tribunal Supremo de 1 de abril, 12 de mayo, 10 y 17 de junio de 1970, 23 de marzo de 1971 y 23 de marzo de 1973.

días que transcurran. Si el montante no excede del plazo tope, la caducidad no operará.

En el campo vasto de la Seguridad Social, las reglas glosadas sufren escasas modificaciones, salvo la necesidad de su acomodación a la distinta duración de la supervivencia de las acciones y a los supuestos normados de imprescriptibilidad. El tráfico jurídico exige más cautela al ser de mayor monta los derechos en juego. De ahí la «mayor longitud» de los plazos para su ejercicio, e incluso el fenómeno de la inadmisión de la prescripción en excepcionales casos.

Las puntualizaciones preferentes a reseñar hacen referencia a cuestiones de caducidad. A ellas nos concretaremos. Debemos adelantar que la doctrina no es unánimemente coincidente, aunque sí la pauta que marca la mayoría.

Iniciado el ejercicio de la acción, y agotada, en su caso, la preceptiva reclamación prevista, tanto la que se arbitra en los artículos 58 y siguientes del Texto procesal laboral, en relación con lo dispuesto en los artículos 118 y 121 del mismo Texto, como la que se articula a virtud de la normativa sobre las Comisiones Técnicas Calificadoras (25), dentro de los treinta días siguientes, deberá presentarse la oportuna demanda ante la Magistratura de Trabajo con los documentos acreditativos de haberse cumplido los referidos extremos. Este recurso en vía jurisdiccional ha abierto ya un concreto procedimiento; pues bien, ¿qué pasa si se desiste de él? Recuérdese que el meritado plazo común de treinta días tiene la consideración legal de ser de caducidad.

La mayoría invocada distingue dos posibilidades: que al interponer la demanda se hubiese esperado hasta el último día de los treinta utilizables, o que aún quedaran disponibles. En el primer supuesto, si la acción no ha prescrito, tendrá que iniciarse nuevamente su ejercicio, empezando por agotarse otra vez la correspondiente vía gubernativa, hasta que se nos señale expedito el camino para poder afectar la interposición expresada. En el segundo, deberá entenderse que se ha producido una suspensión comprensiva de todo el tiempo que los autos pendieron de la Magistratura, y, como no se apuraron aquellos treinta días, dentro de los que restan, podrá presentarse nuevamente demanda que originará otro procedimiento, pero para la que será eficaz y válida la tramitación previa preceptiva que desembocó en la demanda antes desistida.

Como puede colegirse, es un efecto similar el de las «suspensiones» de la caducidad que se comentaban en el campo del contrato de trabajo.

(25) Decreto de 16 de agosto de 1968, Orden de 8 de mayo de 1969, Orden de 15 de septiembre de 1969, Decreto de 11 de diciembre de 1969 y Orden de 26 de marzo de 1971, principalmente.

Son ejemplo, y ayudan a aclarar en cierta medida la doctrina expuesta, entre otras, las sentencias que se citan (26).

III

SEÑALIZACIONES SOBRE UNA REFORMA FUTURA DE LOS PROCESOS
LABORALES

Si no queremos excedernos en las dimensiones lógicas de un trabajo de la naturaleza del que estamos efectuando, hemos de ir pensando en el punto final; sin embargo, una última reconsideración de las cifras estadísticas que lo encabezan, nos inclinan a formular, a guisa de interrogantes o llamadas de atención, algunas sugerencias que para su mejor sistematización, desarrollaremos en tres fases o períodos. Las siguientes:

(26) Publicadas en gran parte por el Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza, *Jurisprudencia Aragonesa*, 1972-1973.

Sentencia de 20 de enero de 1972.—Suspensión: «Que ante la excepción de caducidad opuesta por el Organismo demandado, al alegar haber sido interpuesta la demanda transcurridos casi tres meses desde la notificación de la denegación de la reclamación previa» ... «al amparo del artículo 59 del Decreto de 21 de abril de 1966 no puede en modo alguno prosperar por cuanto... no se tiene en cuenta la interpelación hecha por la accionante al Instituto a la que se dio contestación denegatoria por correo...»

Sentencia de 28 de enero de 1972.—Interrupción: «Ha de desestimarse la excepción de prescripción aducida, dado que por la propia demandada se reconoce la realidad de anteriores recalificaciones orales...» «Por ello, de conformidad al artículo 1.973 del Código civil, ha de estimarse que fue interrumpido el plazo prescriptivo...»

Sentencia de 17 de febrero de 1972.—Interrupción: «Que alegada la prescripción del derecho a la prestación de viudedad, al haber transcurrido con exceso el plazo...» «Tal causa ha de ser rechazada de plano, ya que... La prescripción se interrumpe, además...» «Por reclamación ante las entidades gestoras.»

Sentencia de 24 de junio de 1972.—Caducidad de oficio: «Acreditado que la fecha del despido fue ... y no la consignada en demanda ... habrá de declararse la caducidad de la acción ejercitada...»

Sentencia de 25 de enero de 1973.—Interrupción: «La excepción de prescripción de la acción ... no puede surtir total eficacia por cuanto habiéndose efectuado por el actor interpelación extrajudicial en 20 de junio de 1972, ante la Delegación Sindical ... tan sólo puede enervar las cantidades anteriores al 20 de junio de 1969, por el alcance retroactivo de tal Instituto a los tres años precedentes...»

Sentencia de 8 de noviembre de 1973. Declaración de caducidad: «Alegada la excepción de caducidad ... y no acreditándose por quien alega el transcurso del plazo ... ya que no consta la fecha inicial para el cómputo del mismo... procede su desestimación...»

1) *Relativas al proceso ordinario*a) *Representación*

El párrafo segundo del artículo 10 del Texto procesal, en aquellas contien-
das que afectan a más de diez trabajadores, faculta a la Magistratura para
que se dirija a la Delegación Provincial de la Organización Sindical, a efec-
tos de que, por su medio, los interesados «designen un representante», con
el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio.

Aunque el texto del precepto es claro, varias son las cuestiones que su
aplicación viene ofreciendo. Señalaremos las más reiteradas.

Presentación en Magistratura de certificación acreditativa de haber com-
parecido en Sindicatos los demandantes designando a sus representantes, con
anterioridad a que la Magistratura haya hecho uso de la facultad concedida en
aquel precepto. ¿Es válido tal acto?

Se viene admitiendo con cierta cautela, por cuanto, en principio, contradi-
ce y desvirtúa el párrafo primero del mismo artículo, que establece los me-
dios ordinarios válidos de otorgar representación y, al mismo tiempo, pugna
contra la *discrecionalidad del magistrado en poder solicitar aquella especial*
forma de conceder la representación al anticiparse su otorgamiento, sin con-
tar siquiera con su anuencia. Por ello, no puede sorprender que las Magis-
traturas provean al respecto haciendo caso omiso de la representación otor-
gada en la forma expuesta.

A pesar de que en el precepto se indica «un representante», en singular,
suelen designarse varios, todos trabajadores afectados a los que, en su mo-
mento, dirige un letrado. En ocasiones aisladas, a su vez, confieren su re-
presentación a un procurador para que apodere a ellos y a sus representados.
Con ello, las razones de economía procesal buscadas desmerecen, dado que si el
número de representantes designados es amplio, apenas cristaliza el ahorro
buscado. No obstante, se viene admitiendo sin traba alguna. La razón tam-
bién es clara, designar un solo representante acarrea el riesgo de que el día
señalado para el juicio no pueda comparecer el nombrado y tenga que tener-
se por desistida a esta parte. El ideal estribaría en la designación de un ti-
tular y un suplente, con lo que se eludiría el riesgo apuntado y se consigui-
rían los efectos buscados por el legislador.

Sólo a motivos de desconfianza puede obedecer el nombramiento de re-
presentantes elegidos entre los distintos grupos profesionales implicados; pero
tal consideración, aun siendo comprensiva, únicamente se justificaría en aque-

llas reclamaciones masivas que prácticamente afectan a la totalidad de la plantilla de una Empresa (27).

No se nos ocurre explicación plausible, para un supuesto que sólo excepcionalmente se presenta. Siempre que se ha dado, ha sido en despidos acumulados de trabajadores participantes en conflictos colectivos. Quizá ello pudiera ofrecer indicios de los móviles a que pudo obedecer la conducta adoptada. En cada caso concreto que se manifestó igual forma de obrar, se arbitraron medidas diferentes. De ahí que no nos arriesguemos a señalar el camino más idóneo y sólo no nos conformemos con indicar el peligro dejando en suspenso la postura que más acertadamente podría utilizarse. Nos estamos refiriendo al caso de múltiples demandantes, acumulados los correspondientes procedimientos en los que se ha designado adecuadamente la oportuna representación, y que al acto de la vista asisten los representantes dirigidos por tantos letrados como reclamantes sean. Si hay «quince actores», el representante de los mismos asiste dirigido por igual número de letrados, que se encargan individualmente de la defensa de cada uno de los representados y del compareciente designado. La figura no puede ser más irregular: *quince demandantes*, por quienes comparece *un representante* elegido entre ellos, asistido y dirigido por *quince abogados*...

Repetimos que tal actuar carece de punto de apoyo procesal. Ni siquiera puede buscarse el refugio de alguna consistencia en la supletoriedad de la ley de Enjuiciamiento civil. Constatemos que precisamente para que la función de auxilio a la justicia que les incumbe a los letrados no se convierta en una rémora, dicha ley obliga a los litisconsortes pasivos a litigar dirigidos por un solo letrado, en el caso de ser unas mismas las excepciones o motivos de defensa. E igualmente, en el litisconsorcio simple, aun en el sobrevenido a raíz de haberse decretado la acumulación de procesos, uno de los efectos perseguidos y consecuencia dimanante es la del deber de litigar unidos y bajo una misma dirección, para mayor economía y claridad (28).

Las cuestiones glosadas pierden casi todo su interés en los procedimien-

(27) Para el mejor conocimiento del proceso evolutivo que ha llevado al legislador a normar la postulación en materia laboral de la forma que se viene reflejando, consciente siempre del riesgo de incurrir en situaciones favorecedoras de un intrusismo no deseado, así como de suspicilar circunstancias que pudieran obstaculizar la buena marcha del procedimiento y recargar extraordinariamente las atenciones de defensa material del magistrado, pero sacrificando todo ello en aras de hallar el punto ideal en materia de defensa formal, nos atrevemos a sugerir los siguientes estudios: CABRERA CLAVER: *El vigente Derecho Procesal del Trabajo. Notas para su estudio*, Rev. Leg., 1942, páginas 366 y sigs. D. SÉVILLA ANDRÉS: *Notas sobre el Procedimiento*, Facultad de Derecho, Universidad de Valencia, 1944, págs. 567 y sigs.

(28) L. PRIETO CASTRO: *Derecho...*, op. cit., I, págs. 180 y sigs.

tos de oficio. Ciertamente que en el artículo 134 del Texto procesal se conceden al magistrado facultades similares en los casos en que las pertinentes certificaciones o comunicaciones afecten a más de diez productores..., pero no olvidemos que en el artículo siguiente, especialidad 1.ª, se ordena que el procedimiento se seguirá de oficio, «aun sin la asistencia de los trabajadores perjudicados», y sin que a los mismos les esté permitido desistir.

b) Conciliación sindical

Varias son las puntualizaciones que pueden ofrecerse a la vista de los procesos incoados en las Magistraturas de Zaragoza. Nos ceñiremos a las más comentadas y debatidas.

Preceptúa el artículo 50 del Texto procesal que la conciliación sindical será requisito previo (salvo en las excepciones que enumera) «para la tramitación de cualquier proceso laboral». Y que la asistencia a la misma «será obligatoria para ambas partes litigantes».

La realidad evidencia que cada día es mayor el número de demandas que se reciben en Magistratura sin venir acompañados de la certificación acreditativa de haberse intentado sin efecto aquel acto. Creemos que sólo a razones de comodidad obedece el incumplimiento de dicho trámite previo, por cuanto en el artículo 54 se desarrolla el mecanismo que restaura aquella omisión. Al cumplir fielmente la Organización sindical con el papel encomendado y remitir a Magistratura la certificación recabada, es frecuentísimo que haya tenido que tenerse por intentada ante la incomparecencia de alguna de las partes (*muchas veces la propia actora*) y normal que no haya podido evacuar-se por la inasistencia de ambas... Si en el ánimo de cualquiera de ellas pesaba la idea de no avenirse, ¿por qué acudir a Sindicatos? Palmariamente se acredita el móvil apuntado de ahorro de esfuerzos... las razones de comodidad que queríamos adivinar...

Ahora bien, si la obligación se incumple ¿qué sanción se impone al conculcador? El artículo 51 establece que «si la sentencia que en su día se dicte coincidiera esencialmente con la pretensión de la parte que asistió a la conciliación sindical «será preceptiva la declaración de temeridad de la parte que sin justificación dejase de asistir a dicho acto» ... es decir, que en el peor de los casos a quien ni ha asistido ni se ha justificado, habida cuenta del carácter gratuito del proceso laboral, podrá imponérsele una multa de 50 a 1.000 pesetas, a tenor de lo dispuesto en el artículo 94 del mismo Texto.

Consideramos insuficiente la responsabilidad que deriva de aquel incumplimiento. La hipotética sanción por temeridad no reviste la fuerza suficien-

te para que a la conciliación sindical se acuda celosamente. Abunda más en este criterio el hecho notorio de la escasez de sentencias recogiendo la expresada sanción por temeridad. Difícil resulta precisar a qué obedece tal circunstancia y de ahí que nos inclinemos a insinuar —solamente insinuar— un probable motivo: la carencia de constancia en las Magistraturas de si las Juntas de Conciliación Sindical citaron en debida forma a las partes, con tiempo suficiente, y, en el supuesto de que justificase alguna de ellas su inasistencia, procediesen a una segunda citación por ser esta circunstancia una facultad discrecional de las mismas.

Pero lo dicho no es todo. Hay que pensar en el amplio porcentaje de asuntos que terminan por desistimiento o conciliación. En ellos no cabe el repetido pronunciamiento. Además, el montante de la multa es tan bajo que si alguna de las partes ha de desplazarse para poder comparecer, le resultará más económica la improbable sanción por temeridad que los gastos que todo desplazamiento engendra.

A fin de robustecer el papel sindical, a la vista de cuanto se lleva expuesto, e intentando ofrecer soluciones similares para problemas gemelos, propugnamos la conveniencia de reformar la normativa vigente, introduciendo la novedad de que la incomparecencia injustificada del actor, al menos, se sancione con el archivo de las actuaciones practicadas. La del demandado pide menos modificaciones. Bastaría con hacer entrar en juego, en todo su rigor, encadenándolas inexcusablemente, las sanciones por mora y temeridad, aunque tuvieran que elevarse estas últimas un tanto... Escasos pueden ser los efectos disuasorios, hoy, de sanciones de cincuenta pesetas...

Nos costa que nuestra pretensión goza de gran predicamento. En el mismo sentido se han pronunciado diversos informes sindicales que así lo recogen. De no ser así, tal institución podría erosionarse y, en cualquier caso, constituirá una traba para la celeridad del procedimiento, dado que las demandas a que no se acompaña la certificación de conciliación sindical preceptiva, forzosamente, para su señalamiento, se les fija un plazo superior al ordinario marcado en el artículo 73, a fin de poder armonizar su contenido con el del artículo 54. Si a la conciliación sindical se le quieren seguir atribuyendo las mismas funciones, deviene obligado corregir los defectos que con el correr del tiempo se han observado y que a la consecución de tales logros se oponen.

2) *Relativas a los procesos impugnatorios*

Corta es la historia que puede narrarse en relación con los recursos tramitados en las Magistraturas de Zaragoza. Los datos más significativos se ponían

de relieve al constatarlos en cifras. Debe mencionarse que gran parte de los articulados en el Texto procesal no han sido objeto de preparación o interposición durante el período a que nos venimos contrayendo. Cuestión tampoco nueva, ya que ni en los libros oficiales para constancia de estos procesos hay cabida para todos ellos, ni en las estadísticas que oficialmente hay obligación de cursar se exige la anotación de todos los posibles. En su consecuencia, nos limitaremos a reflejar —como dato curioso— que con independencia de los habituales, suplicación y casación, en los que se centran las cifras y observaciones practicadas, se han tramitado dos recursos de alzada dimanantes de conflictos colectivos —tantos como procedimientos de esta clase se han seguido— y un recurso extraordinario de revisión, de los previstos en el artículo 189 del Texto procesal, regulado de conformidad con lo dispuesto en el libro II, título XXII, de la ley de Enjuiciamiento civil.

Pocas novedades de interés pueden añadirse. Si acaso, aclarar que en el gran porcentaje de los desestimados intervienen dos factores que ayudan a la obtención de tan elevadas cotas: error en el cálculo de los montantes de los depósitos o en la forma de realizarlos y la no personación dentro de plazo ante el Tribunal Supremo, en los de casación, que impone sean declarados desiertos. No obstante —es de justicia así resaltarlo—, ello no empece el gran acierto en la administración de justicia por nuestras Magistraturas, como lo viene a acreditar, mejor que con palabras, el abrumador número de sentencias confirmadas por los Tribunales Superiores.

Tanto los defectos en que se incurre al depositar como el relativo importante número de los declarados desiertos, responden a una misma causa: el diferente trato y los distintos requisitos exigidos por el legislador según sea la personalidad del recurrente.

Los artículos 154, 170 y 181 del meritado Texto, son harto elocuentes. A mayor facilidad en la impugnación, mayor probabilidad de incomparecencia y, a mayores complejidades en la forma y cuantía de los depósitos, más posibilidades de incurrir en error. Y en este segundo aspecto resulta obligado reseñarlo a pesar de la meticulosidad y detalle que deben contener las preceptivas advertencias del fallo. Digamos también, ratificando esta posición, que la Sala de Gobierno del Tribunal Central de Trabajo es consciente del problema, como lo evidencia el hecho de que en sus periódicas prevenciones, insista y haga hincapié en la necesidad de detallar hasta el máximo de lo factible las expresadas advertencias (29).

(29) Por todas, la de 30 de mayo de 1974, que impone plasmar detalles tan minuciosos como el número y título de las cuentas abiertas por las Magistraturas en los Bancos y Cajas de Ahorro donde han de formalizarse los depósitos.

Como remate del tema, creemos oportuno referir las pretensiones manifestadas por el elevado colectivo de los intervinientes en las Magistraturas. Apuntan el deseo —quizá generador de más seguridad y confianza— de que en los procesos donde se haya producido gran acumulación de demandas en las que se reclaman salarios, en lugar de determinarse necesariamente la cuantía (a efectos de recurso), como preceptúa la norma 2.^a del artículo 178, con olvido del montante total de los intereses en juego, y teniendo presente la limitación del artículo 153, que podría incluso impedir toda posibilidad de recurso, se busque una fórmula similar a la que se arbitra en el número 1 del mismo artículo, aunque tuviera que dejarse en manos del magistrado la potestad de su aplicación, a la vista de las circunstancias especiales concurrentes en el litigio. En breve síntesis: Conceder recurso cuando el montante que se debate sea trascendente o voluminoso, aunque el procedimiento en que se ventila no lo refleje de modo expreso (30).

3) *Relativas a los procedimientos ejecutivos*

Tampoco ofrecen gran brillantez las observaciones que pueden colegirse de los datos reflejados en orden a las ejecuciones seguidas ante las diferentes Magistraturas. Quizá extraña su abultado número; pero lo que más debe preocupar es la forma en que terminan.

(30) La interpretación del número 4 del artículo 153 del Texto Procesal, ha originado concretas dudas, no siendo siempre uniforme y constante. Ha venido dominando el criterio de que si la sentencia ha decidido una cuestión de competencia por razón de la materia, en todo caso, cualquiera que fuere el montante económico de la controversia, es susceptible de ser impugnada, ya en suplicación o casación. Con ello se deja inoperante el límite mínimo de las 25.000 pesetas, si la demandada ha tenido la habilidad de invocar la correspondiente excepción en el acto de juicio, aún careciendo de base sólida para sustentarla. Además de producirse un desequilibrio en beneficio del demandado —mayoritariamente empresario— que es quien tiene en sus manos la facultad de esgrimir la meritada excepción, supone un fuerte quebranto a la norma general del expresado artículo 153: «Sentencias... dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa sea superior a 25.000 pesetas...» Más acertada, creemos, es la interpretación alguna vez ofrecida de aplicar dicho número 4 del artículo 153 en íntima conexión con lo preceptuado en el artículo 3.^o del mismo Texto. Es decir, en aquellos casos en que el magistrado se estima incompetente para conocer por razón de la materia, dictando auto seguidamente a la presentación de la demanda. Contra tal auto deberá ejercitarse el recurso de reposición, y si se negare, es cuando procedería el de suplicación, pero sólo a tales efectos, para determinar si la Magistratura carece o no de aquella competencia... Si la tiene, tendrá que entrar a conocer del fondo del asunto, pero si el montante económico de éste es inferior a 25.000 pesetas, la sentencia no podrá recurrirse, salvo si se dan los supuestos contemplados en el número 3 del repetido artículo 153.

Es mínimo el porcentaje de las que acaban «felizmente», cobrando los trabajadores ejecutantes sus principales reclamados.

En este final influye muy poco la diligencia de los trabajadores y la de sus letrados directores, y, mucho menos aún el actuar de las Magistraturas. Cuando la deuda es voluminosa y los bienes escasos, el rápido diligenciamiento no es solución suficiente. Muchas son las trabas y dificultades que hay que vencer hasta lograr un final feliz. El más somero repaso nos hará recordar una serie inacabable de inconvenientes. Enumeramos algunos:

El trabajador suele ser el último que tiene conocimiento de la mala marcha de la Empresa. También el que espera más en reclamar lo que se le adeuda, especialmente si el empresario le va «dando largas» mediante promesas más o menos utópicas. Todavía se siente una fuerte vinculación hacia lo que se estima «su Empresa», y el romper la relación que les unía con la misma para buscar otro trabajo, perdiendo posibles indemnizaciones o, simplemente, quedando sin empleo, constituye un acto casi heroico, excepcional... Resultado: Que cuando se pone en marcha el procedimiento por él instado y se intenta la traba de bienes, éstos o ya no existen o se hallan embargados a instancias de acreedores más diligentes o más impulsivos.

Aun cuando se encuentren bienes, su realización no es inmediata. Cada trámite es un freno, que se agudiza en esta jurisdicción por falta de medios en los ejecutantes: Hay que designar peritos de oficio, que acepten el cargo supeditando el cobro de sus honorarios a la obtención de numerario en las correspondientes subastas: depositarios, en muchas ocasiones, que acepten pasar iguales vicisitudes; locales donde guardar y custodiar lo trabado; soportar las urgencias del desahucio de los dueños de locales cuyos arrendatarios —empresarios son también sus deudores y no les pagan los alquileres... A todo ello, deben añadirse las secuelas de una picaresca montada al efecto y cuyo estudio trasciende de los fines propuestos...

Pero hay más. Vencidas las anteriores trabas, se manifiestan otras y, posiblemente, de mayor envergadura, por ser eminentemente jurídicas: oposiciones e incidentes; suspensión de pagos y quiebras; tercerías, anotaciones registrales; cargas hipotecarias preferentes, hipotecas mobiliarias, etc. Junto a ello, premiosidad del procedimiento. Exhortos y cartas órdenes que se demoran; subastas en quiebra; bajos precios en las licitaciones; pérdidas naturales e insalvables de tiempo por mor de preceptivos trámites ante otros Organismos, como Abogacía del Estado, Registro, Propiedad, Jefatura de Tráfico...

No es arriesgado, por tanto, concluir señalando que las garantías salariales vigentes resultan insuficientes. De segunda categoría podrán considerarse las normadas bajo los artículos 54, 75, núm. 3, 57, 58 y 59 de la ley de

Contrato de trabajo, en relación este último con el 1.923 del Código civil, así como las previstas en los artículos 1.449 y 1.451 de la ley de Enjuiciamiento civil, y concordantes, que velan por su protección, pero desde otro ángulo.

Los artículos 27 y 28 del anteproyecto de ley sobre Relaciones laborales, de culminar en derecho positivo, podrán poner remedio a gran parte de los males que pintamos con tintes tan sombríos. Ojalá pudieran complementarse con una reforma procesal que agilizase en lo posible la ya obsoleta ley de Enjuiciamiento civil (31).

Su consecución es factible. La Orden de 7 de julio de 1960, aplicable en la vía de apremio para el cobro de los débitos en materia de Seguridad Social, con todos sus defectos, es un ejemplo del camino a emprender. Prescinde de trámites, y esto es ya un triunfo. Que en una sola convocatoria deba realizarse la venta forzosa de los bienes, es estimulante. No es equiparable a tal realidad, la posibilidad concedida a las Magistraturas a virtud de las prevenciones dimanantes de la Superioridad, que en un mismo proveído puedan convocarse la totalidad de las subastas que la ley de Enjuiciamiento civil regula, por cuanto, con esto, sólo se economizan «proveídos y edictos», pero no trámites.

RAFAEL-LUIS ALCÁZAR CARRILLO

(31) Los artículos invocados del anteproyecto de 24 de enero de 1975, instituyen —respondiendo a la acuciente y sentida necesidad glosada— un Fondo de Garantía Salarial. Su finalidad estriba en garantizar y anticipar a los trabajadores contratados el percibo de sus remuneraciones correspondientes a tres meses como máximo, y que estén pendientes de pago, así como para hacer efectivas las cotizaciones a la Seguridad Social, por igual período, y las prestaciones e indemnizaciones sustitutivas del salario, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebras de las Empresas. Por último, determinan las preferencias de los mismos conceptos, en concurrencia con otros acreedores, de forma más favorecedora y social, inclinando las preeminencias en favor de la parte más débil y necesitada, orillando las rigideces del Derecho común.