

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

LIBERTAD DE POSTULACION Y PRINCIPIO DE IGUALDAD DE POSICION DE LAS PARTES
DEL PROCESO (NOTIFICACION DE LA ASISTENCIA CON LETRADO: PARTES OBLIGADAS
A LA MISMA)

(Sentencia del TCT de 6 de abril de 1976. Ar. 1.950.)

1. El proceso de trabajo conoce unos principios inspiradores o informadores específicos que determinan las especialidades que, en algunos puntos concretos, lo caracterizan en relación con el proceso civil. Entre esos principios informadores, determinados a su vez por las exigencias a que se trata de dar satisfacción al predisponer un instrumento procesal específico en materia laboral y, por consiguiente, por la función propia que a éste corresponde (1), se encuentra, en lo relativo a la posición de las partes en el proceso, el principio de «libertad de postulación». A diferencia de lo que sucede en el proceso civil, la utilización de los mecanismos técnicos de «defensa y representación formal» en el proceso —representación por procurador y asistencia de letrado— no se exige en todo caso. Las partes, los litigantes, pueden comparecer por sí mismas, no siendo necesaria la intervención de abogado ni procurador (art. 10 LPL). Ahora bien, en la estructuración del proceso de trabajo se hace preciso también salvaguardar un principio fundamental que debe venir respetado, en medida suficiente, en todo mecanismo procesal: el principio de igualdad de posición de las partes del proceso. En aras de la conservación de dicha posición de igualdad de las partes, si una de ellas decide la utilización de los mecanismos de «defensa y representación formal», este hecho debe ser puesto en conocimiento

(1) Sobre estas cuestiones, valga la remisión general a M. RODRÍGUEZ-PIÑERO: «Sobre los principios informadores del proceso de trabajo», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 81, 1969, págs. 21 y sigs.

de la otra parte, al objeto de que también ella pueda valerse de técnicos en Derecho para su representación y defensa en juicio.

En base a ello se dicta la norma del artículo 10, 6 LPL, en virtud de la cual, si el *trabajador* intentase asistir al juicio con abogado o procurador, lo hará constar en la demanda; asimismo, el *demandado* pondrá esta circunstancia en conocimiento del Tribunal por escrito, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su citación para el juicio, para que, puesto en conocimiento del *actor*, pueda solicitar en otro plazo igual la designación de abogado y, en su caso, del turno de oficio sin que por tal motivo se detenga el curso de los autos. Añade la norma que la falta de cumplimiento de estos requisitos implica en las partes la renuncia al derecho de emplear abogado o procurador. La jurisprudencia, por otra parte, como hace la sentencia comentada, pone el acento, en relación con la presente norma, en «el carácter de orden público que tienen las normas de procedimiento que obligan al juzgador y a las partes, constituyendo una misión primordial de los Tribunales la de velar por la pureza en cuanto a su aplicación, como tiene declarado el Tribunal Supremo en sentencias de 24 de marzo de 1971, 25 de enero, 10 de febrero, 20 de mayo y 20 de junio de 1972; 25 de abril y 30 de junio de 1975», sosteniendo que el incumplimiento del deber de notificación contemplado por el artículo 10, 6 LPL causa a la parte afectada una «notoria indefensión, por lo que conforme se tiene declarado por el Tribunal Supremo (Sala sexta), en sentencia de 12 de enero de 1965, «ha de anularse lo actuado haciéndolo así de oficio», procediendo, por tanto, el declarar tal nulidad reponiendo los autos al momento de presentación de la demanda, cuidándose en todo caso por el magistrado de instancia el que se dé exacto cumplimiento a lo anteriormente expresado».

2. Ahora bien, como hemos podido apreciar, la LPL no habla en el caso presente, en abstracto, de «partes», sino que se refiere específicamente a una de ellas: el trabajador. Esto no deja de ser significativo, ya que en escasas ocasiones la LPL abandona la mención abstracta a las partes para referirse diferenciadamente a alguna de ellas, por lo que, en principio, parece que en esas escasas ocasiones la terminología utilizada ha de tener un significado específico. Si la ley Procesal Laboral cuida de hablar de «partes» por regla general, situándolas en la misma posición, cuando habla del «trabajador», por ejemplo, hay que interpretar que quiere referirse expresamente y exclusivamente al trabajador. Por consiguiente, parece que, siguiendo esta lógica interpretativa, el deber de comunicación de la asistencia al juicio con abogado o procurador incumbe sólo, en el momento de la demanda, al *trabajador*, no al empresario en el caso en que éste fuese el demandante. Sólo al empresario-demandado sería exigible, en su caso, el cumplimiento de dicho deber de notificación, no al empresario-demandante, ya que el artículo se refiere expresamente al trabajador cuando la notificación ha de hacerse constar en la demanda. Por el contrario, también en

el caso de ser demandado debe el trabajador proceder a dicha notificación, ya que el artículo, cuando se refiere al demandado, vuelve a hablar simplemente de «demandado» y de «actor», abandonando la terminología diferenciadora centrada en la utilización de la palabra «trabajador».

En esta línea argumentativa se movía la sentencia de Magistratura recurrida en el caso del que conoce la decisión del TCT que venimos comentando. Siendo el empresario demandante y refiriéndose el artículo 10, 6 LPL exclusivamente al trabajador, puede el primero acudir al juicio asistido de letrado sin necesidad de hacerlo constar en la demanda. El TCT, por el contrario, abandona, acertadamente en mi opinión, la seducción formalista de dicha línea argumentativa, yendo más al fondo del asunto y analizando todos los elementos relevantes —y no los meramente formales— del mismo. En opinión del Tribunal juzgador, en efecto, «en el último párrafo del artículo 10 de la ley Procesal Laboral se exige que si el demandante intentase asistir al juicio asistido de letrado, lo hará constar en la demanda, y aunque el indicado precepto se refiere al trabajador, habrá de entenderse extensivo a todo accionante, pues en otro caso ello colocaría a la parte empresarial en situación de superioridad con respecto a los productores en casos como el de autos en que la misma fuese demandante», estimando, por consiguiente, que se ha producido una «notoria indefensión» del trabajador y anulando de oficio lo actuado y procediendo, por tanto a reponer los autos al momento de presentación de la demanda.

3. Como ya hemos indicado, la opinión del TCT nos parece la correcta, por lo que el artículo 10, 6 LPL debe venir interpretado en el sentido de que todo accionante, y no sólo el trabajador, ha de hacer constar en la demanda si piensa acudir al juicio asistido de letrado o representado por procurador. La literalidad de la norma al referirse al trabajador no debe inducir a engaño y resulta además claramente explicable en otro sentido. Veamos un poco más detenidamente estas afirmaciones.

En primer lugar, si prevaleciera la interpretación rechazada se produciría una clara violación del principio de igualdad de posición de las partes del proceso en favor del empresario. La parte empresarial se encontraría en situación de superioridad, como indica la sentencia comentada, en relación con los productores en casos como el presente en que la misma fuese demandante. Pero no sólo cabe alegar esta violación del principio de igualdad de posición de las partes y la consiguiente situación de indefensión de una de ellas, que es el argumento utilizado por la decisión jurisprudencial, sino que hay que indicar además, para reforzar la argumentación, que sería absurdo e inconsecuente que dicha ruptura del principio de igualdad se produjese en la aplicación práctica de un mecanismo que va dirigido precisamente a garantizar el mantenimiento de la igualdad de posición de las partes. El párrafo 6.º del artículo 10 LPL está dirigido precisamente a predisponer un instrumento técnico que evite que de la vigencia

del principio de libertad de postulación puedan derivarse situaciones de quiebra de otro principio de necesaria observancia: el de igualdad de posición de las partes del proceso. Sería, por consiguiente, absurdo y contrario a la lógica interna de las normas afectadas, que un mecanismo corrector de posibles situaciones de indefensión pudiese venir utilizado en forma tal de dar vida a concretas situaciones de indefensión violando el principio reseñado de igualdad de posición de las partes.

En segundo lugar, además, la mención expresa al «trabajador» no debe valorarse en más de lo que es: una incorrección técnica derivada de la identificación que el legislador hace entre trabajador y demandante y empresario y demandado. El legislador, sobre la base real de que en la mayoría de los casos trabajador y empresario asumen en el proceso de trabajo precisamente dichos papeles procesales de demandante y demandado, respectivamente, procede, incorrectamente, a la mencionada identificación. Cuando habla del «trabajador» se refiere a la «demanda», situándolo, por consiguiente, en la posición de demandante; y aunque posteriormente no habla del empresario, sino del «demandado», está claro que está pensando en el empresario-demandado, ya que la posterior mención a la designación de abogado de oficio para el actor es un indicativo elocuente de que este actor es precisamente el trabajador y no el empresario. La mención expresa a la designación de abogado de oficio indica que se está pensando en el trabajador, que en el proceso de trabajo es considerado siempre como «litigante pobre», mientras que el empresario, para acogerse a los beneficios correspondientes de la ley de Enjuiciamiento Civil, ha de obtener, en su caso, la declaración de pobreza.

Así, pues, la interpretación correcta de la norma del artículo 10, 6 LPL es la de la sentencia comentada. La mención al «trabajador» no significa que sólo al trabajador incumbe el deber de notificación en la demanda de la asistencia al juicio con procurador o abogado, sino que se trata de una incorrección técnica derivada de la identificación que, sobre la base de los datos que la experiencia práctica aporta, realiza el legislador entre demandante y trabajador por un lado y demandado y empresario por otro. La promulgación, por lo demás, de un nuevo texto refundido de procedimiento laboral ya anunciada por el legislador (disposición final segunda del Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo), podría ser ocasión propicia para subsanar de la expresión legislativa la incorrección técnica observada.

FEDERICO DURÁN LÓPEZ
Facultad de Derecho, Universidad
de Sevilla