

ESQUEMAS DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN LOS PAISES DE LA COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA

SUMARIO

I. Consideraciones generales.—II España: 1. Organismo decisor: La jurisdicción laboral española. 2. La materia contenciosa laboral. 3. El proceso de trabajo. 4. Procedimiento de solución de los conflictos laborales.—III. Italia: 1. Situación hasta la ley de 11-8-73. 2. Sistema vigente: A) La posición del trabajador en el nuevo proceso. B) La función asistencial del nuevo proceso e instrumentos para realizarlo. C) El principio de la oralidad. D) El juez único en primera instancia. E) La nueva disciplina y el Código procesal civil. 3. Esquema procesal.—IV. Francia: 1. Introducción. 2. Esquema.—V. Alemania occidental: 1. Planteamiento sintético. 2. Esquema.—VI. Inglaterra.—VII. Holanda.—VIII. Bélgica.—IX. Luxemburgo.—X. Irlanda.—XI. Dinamarca.

I. CONSIDERACIONES GENERALES

En frase feliz Touraine afirmaba que el trabajador es «un ser humano que no solamente dispone de brazos y cerebro, sino que es también un corazón, un proyecto y una libertad». Inserto en el esquema organizativo de la empresa como uno de los principales protagonistas, si no el más importante con proyección de auténtico talante participativo (profesor Sagardoy), debe indudablemente contarse con él en el seno de la empresa para el tránsito de una autoridad impuesta a la autoridad reconocida, al menos en los sistemas del Occidente europeo.

La problemática generada por la relación de trabajo, que surge en forma natural, debe ser ventilada, cuando fracasan los resortes del voluntarismo, por

el propio Estado, en el ejercicio irrenunciable de la potestad —y a la vez deber— de administrar justicia. Y como afirma, con toda razón, un conocido laboralista, «ante los tribunales laborales van a ventilarse los litigios más directamente relacionados con la posibilidad de subsistir del hombre».

Entre los sistemas de Europa Occidental hay notorias diferencias, dimanantes, unas veces, del distinto esquema organizativo político; otras, del distinto nivel económico de sus clases sociales, o de la diferente idiosincrasia de sus componentes e incluso del proceso histórico de formación de cada nación, hasta el extremo de resaltar la aguda penetración del profesor americano Aaron: «En los casos de Alemania e Italia el impacto de los regímenes opresores fascistas, la segunda guerra mundial o ambos factores. En Francia, la carencia de consenso anterior a la guerra y que aún no ha sido alcanzado.» Pero existen también entre tales ordenamientos significativas similitudes. Entre ellas cabe listar: a) La participación de representantes no profesionales en los Tribunales de Trabajo. b) La introducción del procedimiento conciliatorio dentro del proceso judicial. c) La celeridad en la resolución definitiva de los conflictos laborales en vía judicial. d) El menor costo de los conflictos para las partes litigantes en relación a sus homónimos civiles. e) La multiplicidad de mecanismos instituidos, tanto públicos como privados, para la solución de los conflictos, utilizando tanto o más que el estricto proceso judicial, instituciones o cauces de regulación de procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje voluntario; y f) El uso de la dicotomía «derechos-intereses» con reflejo muy acusado en la temática de los conflictos colectivos, si bien dicha utilización, en algunos supuestos prácticos, es sustancialmente borrada y en algunos sistemas de arbitraje privado totalmente ignorada.

En líneas generales, en los ordenamientos jurídicos de los nueve países de la Comunidad Económica Europea —e incluso en Suecia y demás nórdicos— existen dos acusadas tendencias en los sistemas de solución de los conflictos laborales: la judicial, que estima que las controversias de tal género deben ser sometidas a un juez estatal, como cualquier otra cuestión de Derecho, a fin de ser resueltas conforme a las normas legales —Derecho positivo vigente en cada momento—, y la sindical, que remite la composición de los intereses contrapuestos *inter partes*, los acuerdos o arreglos, las discusiones, etc., a entes extraños a la intervención estatal, acusadamente sindicales. Esta última es una tendencia liberal, como expone el profesor Bayón, en la que «no se discute tanto el derecho de la empresa y el del obrero en el caso concreto como los poderes de las empleadores y obreros en su conjunto o de las agrupaciones sindicales».

Hay una común aspiración en los citados ordenamientos y en el particu-

lar aspecto de la Administración de justicia laboral, a la caracterización de ésta por unos principios (que el ordenamiento español tiene proclamados y aplicados desde 1940) sobre:

— La gratuidad del proceso, salvo la fase de ejecución (Italia desde 1973. España), matiz, no obstante, que debía estar sometido a control ante el fenómeno generalizado de la extensión subjetiva progresiva de las partes.

— La simplicidad por ausencia de requisitos rigurosamente formales; la no exigencia de postulación y defensa y por el predominio de la oralidad sobre la escritura, con adopción del clásico juicio verbal como arquetipo procesal.

— La impulsión de oficio por el órgano jurisdiccional, con amplias facultades del juzgador para la investigación de los hechos y la consecución y predominio de la verdad real sobre la formal, con posibilidad de suplir, en el orden aplicativo, la previa y posible ignorancia de las partes en la exposición de las respectivas argumentaciones jurídicas en el debate judicial.

Sin embargo, cada sistema nacional conserva su propia personalidad. Como igualmente puntualiza Aaron en el prólogo del libro *Labor Courts and grievance settlement in Western Europe*: «A pesar de que algunos rasgos de la legislación laboral de un país respecto de otros pueden coincidir, no debe ser uno de ellos importado e incorporado dentro de otro sistema. Es casi seguro mantener la repulsa de estos trasplantes porque no pueden florecer en una sociedad que es moralmente ajena en tantos aspectos a aquella cuyo sistema se pretende introducir.»

De los nueve ordenamientos jurídico-laborales —con una brevísima exposición del Derecho español— es interesante detener la atención en los de Francia, Alemania e Italia, tanto por afectar a un mayor número de justiciables, cuanto por localizar en ellos ciertas similitudes tendentes a configurar un Derecho continental tan diferenciado del sistema inglés (y, por su mimetismo, del Derecho norteamericano), inspirado en raíces distintas y con la gran importancia que siempre ha concedido al *leading case*. Además se detecta, dentro de los países continentales, la influencia histórica de las instituciones jurídico-laborales de uno de ellos respecto de otro, normalmente limítrofe: por ejemplo, los *Conseils de prud'hommes* franceses, influyendo sobre sus homónimos belga e, históricamente, italianos.

II. ESPAÑA

1. *Organo decisor: la jurisdicción laboral española*

Es oportuno enmarcar el sintético análisis del sistema español de solución de conflictos laborales en los siguientes grupos: A) Organo decisor. B) La materia contenciosa laboral. C) El proceso laboral. D) Procedimientos de solución: a) Obligatorios. b) Voluntarios: conciliación, mediación, arbitraje.

Esta metodología en modo alguno debe entenderse rígida. Pero es lo cierto que la conjunta consideración de cada ordenamiento contempla las facetas indicadas en grado suficiente para poder compendiarse las similitudes y diferencias entre el modelo español y cada uno de los europeos.

A) *Organo decisor*

En el siglo XIX todas las contiendas laborales, numéricamente poco considerables, eran resueltas por la jurisdicción civil ordinaria, que siguió entendiendo de ellas en el primer tercio del siglo XX hasta que en su competencia incidieron los Tribunales industriales y los Comités paritarios, llegando a entender estos últimos, hasta los propios albores de la conflagración civil española, sobre cuestiones que rebasaban la propia materia contenciosa laboral. La alternativa que se presentó el nuevo Estado, surgido como consecuencia de la contienda nacional, entre mantener la organización precedente (de composición paritaria entre legos en Derecho y profesionales del Trabajo) o crear un sistema nuevo —o acoplándolo a la jurisdicción civil nuevamente— fue resuelta a favor del segundo citado, pues el primero, cotejado con los principios inspiradores del nuevo Estado, estaba doctrinalmente condenado y el tercero históricamente superado.

El nuevo sistema instituido consistió en la creación de Magistraturas de Trabajo, cambiándose el paritario por el de juez único y técnico en Derecho, que intervendrá «en las reclamaciones de índole civil» (art. 1.º de la ley Orgánica de la Magistratura de Trabajo de 17 de octubre de 1940), estableciéndose una Magistratura, al menos, en cada provincia y reclutándose sus titulares entre funcionarios de la Carrera judicial y fiscal con cinco años, como mínimo, de servicios efectivos prestados en el cuerpo de origen, por concurso, con la pretendida garantía, en razón a su procedencia, de imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función, si bien bajo la dependencia, en el orden administrativo y disciplinario, del Ministerio de Trabajo, carismas que han provocado la consideración de jurisdicción especializada en lugar de

la que hubiera sido lógica unidad de jurisdicción, como inherente a la soberanía estatal, con la deseada especialización de órganos dentro del matiz unitario jurisdiccional.

Como órganos jurisdiccionales superiores a la Magistratura de Trabajo —la instancia laboral es única—, dentro del *Ordo judiciorum* laboral, la citada ley de 1940 creó el Tribunal Central de Trabajo, constituido por un presidente y cuatro magistrados de Trabajo, a los que posteriormente se exigió, cuantitativamente ampliado, diez años de servicios efectivos en la Magistratura de instancia, con el fin de conocer de los recursos de apelación —de suplicación desde el decreto de 11-7-41— contra las resoluciones de las Magistraturas Provinciales. Aparte de dicho Tribunal Superior, se asignó a una Sala del Tribunal Supremo —actualmente la VI— el conocimiento y resolución del recurso de casación contra las sentencias de los Tribunales unipersonales *ad quem*, diversificándose las vías impugnatorias contra las resoluciones de los magistradores de la instancia, bien hacia el Tribunal Central de Trabajo, bien hacia el Tribunal Supremo —Sala que siempre ha estado integrada en la jurisdicción ordinaria—, con arreglo a criterios cualitativos y cuantitativos, predominantemente estos últimos.

Creemos que el juicio que ha merecido la actuación de los órganos del «orden jurisdiccional laboral» en estos treinta y siete años, por parte de todos los estratos sociales, es francamente positivo. Se podrán discutir cuestiones necesariamente emparentadas e involucradas con tal orden, como: 1) La unidad jurisdiccional, verdadero paradigma político-jurídico, por cuanto la justicia es uno de los valores humanos absolutos cuya magnitud no se aviene con la artificiosa formación de comportamientos estancos, sin que su aplicación sea efectuada por órganos desconectados entre sí, debiéndose salvaguardar el principio de igualdad ante la ley, consagrado por el Fuero de los Españoles, lo que se consigue con una sola organización que asuma la función de aplicarla, debiendo ser común el grado escalonado superior que garantice el control de la juridicidad. 2) Consecuencia del anterior principio, la existencia de jueces especializados como órganos de una justicia única. 3) La necesaria reforma del Derecho colectivo del trabajo, por la flagrante disociación actual entre la norma y la realidad social —por el contrario, el Derecho individual del trabajo español resiste perfectamente la comparación con cualquier país occidental europeo—. 4) El mantenimiento del Tribunal Central de Trabajo como decisor de los recursos de suplicación —recurso de «casación menor» para unos, de «apelación restringida» para otros; en cualquier caso, recurso extraordinario— o su transformación en Salas de Apelación laboral de las Audiencias Territoriales. 5). La deseada clarificación de los roces competenciales de la jurisdicción laboral con la Administra-

ción de tal género, eliminándose la duplicidad de vías reclamatorias que pueden desconcertar —ante decisiones contradictorias en ambas— al justiciable y otros muchos. Pero entendemos que la función desempeñada en tal lapso de tiempo, obedeciendo a la necesidad de dar soluciones urgentes a problemas, en cada momento, actuales, en virtud de la especialidad del Derecho aplicado y el principio de división del trabajo que el vetusto proceso civil con sus evidentes defectos no podía resolver, ha alcanzado una estimable cota de valoración social.

B) *La materia contenciosa laboral*

La jurisdicción laboral es competente, entre otras materias, para resolver «los conflictos que se susciten entre empresarios y trabajadores en la rama social del Derecho» (art. 1.º del decreto de procedimiento laboral de 17-8-1973). Conflictos individuales, pues, en forma exclusiva, siendo impensable, de otro lado, que en ellos se suscite la distinción «derechos-intereses». Asimismo, entiende de los conflictos colectivos, no de intereses desde 1962, sino de interpretación o aplicación del Derecho, cuando la autoridad laboral —«Poder ejecutivo»—, ante la naturaleza de un conflicto colectivo de tal género, decide remitir las actuaciones a la jurisdicción laboral. Y no es que pongamos en entredicho la potestad del orden judicial laboral para resolver tales conflictos colectivos de interpretación o de aplicación normativa, potestad que juzgamos indiscutible, sino que nos parece totalmente erróneo que se atribuya a la Administración el poder de realizar «el acto de calificación» del conflicto de que deriva aquella competencia jurisdiccional. El Derecho francés nos ofrece una buena muestra de solución: «el que el conflicto sea de derechos o intereses depende de cómo las partes miran al conflicto». Aun reconociendo que las situaciones de la vida son mucho más complicadas de lo que nos muestran los esquemas legales: a) Permítase a las partes que, en uso de su libertad, decidan el adecuado cauce de solución —e incluso de calificación— del conflicto. b) Ampliense los canales y esquemas legales de solución obligatoria hasta donde sea máximamente posible en buena técnica normativa, etc., pero erradíquese del ejecutivo, que ha acostumbrado ver en el Poder judicial un límite de su acción, en vez de base y apoyo indispensable a su prestigio y continuidad, el «acto de calificación» que inveteradamente ha sido jurisdiccional en todos los órdenes. Porque, además, si los conflictos colectivos son políticos y muchos de los que se plantean tienen un transfondo de tal naturaleza, aunque sea bajo una capa de insatisfacción de intereses económicos, su solución no puede ser estrictamente jurídica, no pueden ser entregados a los Tribunales de justicia, que deben

ser exonerados de intervenir en cuestiones extrajurídicas, para las cuales no fueron creados. Las instituciones de mediación y arbitraje —de las que los ordenamientos europeos nos ofrecen tan buenos ejemplos—, perfeccionadas las existentes en nuestro sistema, pueden ser idóneos cauces de solución de tales conflictos.

C) *El proceso laboral*

Dígame lo que se quiera, el proceso laboral español en la instancia casi es modélico. Combinándose la libertad del juzgador, su independencia —indiscutibles ambos matices— con la rapidez en el procedimiento, sencillez, gratuidad (diríase que la antieconomía del proceso civil ha contribuido sobremanera a la aparición del proceso de trabajo como resultado), poder tuitivo del juez laboral, que conduce, por la desigualdad económica de las partes antes de comenzar el debate, al principio de «igualdad por compensación» o autoridad equilibradora del juez, investigación de oficio para obtener la verdad real, libertad inquisitoria en los medios probatorios idóneos, etc., sus virtudes (aun corrigiendo los ligerísimos defectos procedimentales) son tantas que «debe aceptarse como diseño general básico para un juicio civil arquetípico» (Fairén).

En la fase impugnatoria: 1) Respecto del recurso de suplicación, aun sin entrar a tomar postura sobre tal denominación y la naturaleza jurídica del mismo —a la que anteriormente se ha hecho breve alusión—, quizá sería más aceptable la liberalización de los rígidos motivos revisores —infracción de la valoración de la prueba pericial y documental— que lo configura como recurso extraordinario y, en definitiva, una más idónea asimilación al recurso de apelación ante las Audiencias Territoriales en materia civil y en lo que atañe al recurso de alzada en conflictos colectivos, por la gran trascendencia de la decisión final, asignar el conocimiento de tales recursos a la Sala VI del Tribunal Supremo. 2) Respecto a la casación laboral, salvo lo ahora mencionado apenas sin observación que hacer a no ser una mayor clarificación y especificación normativa de los supuestos en que proceda dicho recurso.

D) *Procedimientos de solución de conflictos de trabajo*

a) *Obligatorios.*—Insertos en el conglomerado funcional del orden jurisdiccional laboral, tanto individuales como colectivos, arbitraje obligatorio, etc.

b) *Voluntarios.*—Un mayor perfeccionamiento normativo de las instituciones idóneas; conciliación (¿seguirá siendo obligatoria la conciliación sin-

dical actual exigida en la mayoría de casos ante la profunda transformación sindical?), y las típicamente protectoras del voluntarismo de las partes intervinientes en los conflictos de trabajo: mediación y arbitraje voluntario.

Pienso que por esta última vía podrá progresarse al menos en la praxis futura de las relaciones colectivas de trabajo; la vía convencional o negociadora puede fracasar y entonces exteriorizarse al controversia o conflicto a la que debe poner remedio un procedimiento pacífico, «remate del Derecho colectivo del trabajo» (Krotoschin), o, si aún así no hubiese solución, como remedio *in extremis*, la decisión estatal impuesta, pues, de lo contrario, fracasadas todas las vías de solución pacífica, se estaría ante un conflicto irresoluble, sin razonable e indefinido *deadlock*, en aras de la seguridad jurídica.

El real decreto-ley de 4-3-1977 parece potenciar la institución arbitral —artículo 27, referente a convenios colectivos, dando nueva redacción al artículo 15 de la ley de 19-XII-1973; art. 25, 1.º, sobre designación arbitral, si las partes no llegasen a un acuerdo, en materia de conflictos colectivos; art. 8.º sobre permisibilidad, en pacto colectivo, de establecimiento de normas relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga—. Pero es lo cierto que la remisión a ella afecta a su utilización como medio de solución y a la posibilidad de designación del —o de los— árbitros, pero excluye específicamente en los dos primeros supuestos los efectos no vinculantes. Y, sobre todo, es necesaria la mentalización de la expresión de Willard A. Lewis: «los resultados del arbitraje deben ser aceptados como la solución al problema planteado y no el resultado de una contienda entre vencedor y vencido».

III. ITALIA

Para estudiar el Derecho procesal laboral de Italia es preciso distinguir los siguientes hitos:

1. *Situación hasta la ley de 11-8-1973*

Italia, durante algún tiempo, tuvo tribunales de trabajo especializados. Un Estatuto temprano (1893) estableció cuerpos tripartitos, los *Collegi dei Pro-biviri*, modelados, según los *Conseils de prud'hommes* franceses, para entender de todo tipo de conflictos laborales. Tales *Collegi* fueron abolidos en 1928 con el inicio del régimen fascista, transfiriéndose su jurisdicción a los

tribunales civiles ordinarios, con la lógica consecuencia de decidir según reglas de Derecho en lugar de «equidad», con procedimiento para la resolución de los conflictos laborales, propio del civil ordinario italiano de 1942 de «evidentes bases técnicas y muy pocas concesiones a la ideología fascista» (Giugni).

Distingue también la ley italiana entre los conflictos individuales y los colectivos. Aunque el legislador italiano no ordenaba la conciliación previa al juicio, ésta se practicaba, surgiendo de forma natural, en el curso de los intercambios informales entre el juez y las partes. Y de indudable eficacia en caso de resultado positivo, con fuerza ejecutiva si el acuerdo conseguido se plasmaba en documento u orden judicial. Como factor negativo de tal trámite, el profesor Giugni destacaba la posibilidad de que se atentase al principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, máxime si la avenencia se concertaba a ultranza por mor del riesgo del retraso en la tramitación de asuntos, mal que era endémico de los tribunales italianos. Siguiendo la tónica de los ordenamientos europeos, en Italia la distinción entre conflictos individuales y colectivos es más aparente que real en la actual práctica: los conflictos que envuelven a un gran número de trabajadores se llevan a los tribunales por dos vías: 1.ª Como acción-piloto, versando como reclamación individual que, si prospera, obliga al empleador a cumplir con el fallo de la resolución judicial indiferenciadamente a todos los titulares de aquel derecho, aun no siendo todos ellos demandantes —postura pragmática casi diariamente contemplada en la práctica forense española—; y 2.ª Como acción colectiva. En verdad, la primera alternativa solventa el dilema del conflicto colectivo como tal etiqueta, aunque el profesor Giugni menciona «una mejor solución económica sería permitir la ordenación de los conflictos colectivos». Estos son decididos por la autoridad administrativa: *prefetto*, si aquéllos afectan a una demarcación provincial o si ésta es rebasada por el ministro de Trabajo. Pese al carácter del órgano decisor del conflicto colectivo, la conciliación se intenta en todos los casos, siendo prácticamente desconocido el arbitraje. Los conflictos colectivos comprenden tanto derechos como intereses.

Los procedimientos voluntarios italianos de solución de contiendas incluyen conciliación, investigación de los hechos y arbitraje tripartito. La institución arbitral es alentada por los propios Tribunales de justicia y el acuerdo previo de sujeción a la decisión arbitral impide que una vez que se produzca ésta, ninguna de las partes involucradas en el conflicto pueda plantear la cuestión jurisdiccionalmente.

En resumen, la doctrina laboralista italiana apuntaba dos defectos básicos en el planteamiento de los conflictos laborales en dicha nación: el enjuiciamiento de la materia laboral por la jurisdicción ordinaria con la natural

secuela del retraso en la solución utilizando el procedimiento civil ordinario a tal fin y el matiz esencialmente individualista de la legislación laboral. Asimismo, concluía el profesor Giugni, debe fomentarse la búsqueda de fórmulas que permitan un real equilibrio de poder entre las partes, manteniéndose los actuales esquemas de solución *voluntaria* de conflictos.

2. Sistema vigente

La ley de 11-8-1973 supuso un profundo cambio en la regulación procesal laboral de dicho país. Los magistrados italianos, Pietro Federico y Foglia, resumen los principios inspiradores de la nueva normativa.

A) *La posición del trabajador en el nuevo proceso*

El punto de partida para una evaluación de la reforma a la luz de la función atribuida por el legislador no puede ser ajeno a la constatación de la estrecha correlación entre el derecho sustancial y el proceso especial en un campo, cual el laboral, en el que la posición de inferioridad de una parte respecto de la otra se proyecta en el proceso.

Una aún mayor demostración de la cuestión deriva del hecho de que en Italia el proceso regulado como hasta ahora constituía una fuente de ulterior desigualdad suministrada por el sustancial desconocimiento de la natural importancia colectiva de los intereses en juego, que colocaba, como sucedía en los albores de lo sociedad industrial en la relación de trabajo, al trabajador individual contra el empleador sin la mediación del sindicato. Se debe, en particular, a la ciencia procesalista la conclusión del problema de justicia social tan relevante, con el planteamiento de la legitimación de las asociaciones sindicales para actuar en juicio, a fin de tutelar los intereses de los propios asociados. Ha sido necesaria la entrada en vigor del Estatuto de los trabajadores en Italia para superar, aunque sólo parcialmente, tal situación de inferioridad.

La posición de desventaja inicial, propia fundamentalmente de las controversias de trabajo, no sólo se traduce en exigencia de rapidez del juicio, sino que también se manifiesta y perpetúa en cada acto del mismo, suponiendo un altísimo o imposible costo de una expectativa con la consecuencia de la renuncia o transacción desastrosa. La validez de cuanto se afirma queda acreditada con la teoría de la carga de la prueba. La inferioridad no sólo sustancial, sino también procesal del trabajador, en cuanto parte económicamente más débil, es la consecuente no neutralidad de los instrumentos procesales y

de la aplicación judicial a los que la presente reforma trata de atender. Ello confirma la atención del legislador a las situaciones de desigualdad sustancial, más allá de los datos jurídicos formales, la progresiva extensión actuada de la legislación procesal en la materia y la particular tutela, más o menos amplia, realizada a favor del trabajador subordinado.

B) *La función asistencial del nuevo proceso de trabajo y los instrumentos utilizados para realizarla*

Los criterios informadores de la nueva disciplina procesal se separan totalmente de los adoptados en los precedentes legislativos, *no tanto* bajo el perfil estructural, sino en *cuanto* a la función asistencial atribuida por el legislador de 1973, por medio de la cual el proceso deviene instrumento de la política social.

Con la elección así hecha, el legislador italiano, siguiendo el ejemplo de otras naciones, ha abandonado la posición tradicional que quería limitar su intervención para asegurar el respeto de las reglas del juego individual y ha tomado decisiva posición en favor de la parte socialmente más débil, considerando la tutela que de ello consigue un momento necesario en sus fines políticos generales.

La utilización de la técnica interna del proceso al fin de la justicia social se manifiesta fundamentalmente con la simplificación de la forma del procedimiento (conseguida a través de la adopción de los principios chiovendanos de la oralidad), con la especialización del juez ordinario y, en fin, con el notable aumento de los poderes del juez, sobre todo en el campo de la prueba. A tales tres fundamentales innovaciones *que al combinarse entre sí determinan* la autonomía estructural del proceso de trabajo se exponen los puntos básicos siguientes:

En relación al perfil funcional:

a) La regla que viene atribuida al momento colectivo de la relación, según la cual se permite la participación de las asociaciones sindicales y patronales en el juicio.

b) La tutela acordada para cualquier posición de subordinación, aunque sea meramente económica.

c) La finalidad sustancialmente cautelar del proceso, como resulta del artículo 423 y del instituto de la ejecutoriedad de la sentencia de primera instancia.

d) La extensión rituarial a alguna fase del proceso de ejecución.

e) La gratuidad del juicio.

f) El patrocinio a cargo del Estado por medio de la extensión del órgano juzgador.

g) La inderogabilidad de la función jurisdiccional, bien respecto de los órganos de la justicia privada, bien de la autoridad administrativa.

h) La inadmisibilidad de la defensa personal dentro de ciertos límites de valor.

i) La superación de los límites puestos por la ley en favor de la Administración Pública y de los entes públicos a ella equiparados, deducida en particular de la posibilidad que tiene el juez de trabajo de decretar la solidaridad de los entes de previsión en la liquidación de las prestaciones.

j) El poder que tiene el juez de suplir la carencia probatoria de las partes en la hipótesis del artículo 432.

C) *El principio chiovendano de la oralidad y el nuevo proceso de trabajo*

El principio de oralidad informa la nueva disciplina desde el punto de vista de la estructura. Debe entenderse con la aplicación de los siguientes matices:

1.º Prevalencia de la *palabra* como medio de expresión, atemperada con el uso de la fase escrita de preparación y de documentación.

2.º *Inmediación* de la relación entre el juzgador y las personas de quienes tiene que valorarse la declaración. El principio de la inmediación está estrechamente ligado con el de oralidad en cuanto que sólo en el proceso oral puede ser plena y eficientemente aplicado.

3.º Identidad de las personas físicas que constituyen el juicio durante el tratamiento de la causa.

4.º *Concentración* del tratamiento de la causa en único período de desarrollo en una audiencia o próximas sucesivas.

5.º Inapelabilidad del interlocutorio. Para actuar la oralidad y la concentración se exige ahora que la decisión del incidente no sea impugnada separadamente del fondo del asunto. La inapelabilidad del interlocutorio es una regla de la que no debe renunciarse a no ser por alguna excepción, *litis ingresum impediens*, cuando, a la libre apreciación del juez, se estime conveniente suspender la prosecución de la litis hasta que exista decisión del superior de apelación.

Sobre el plano de la instrucción probatoria, la oralidad del proceso comporta precisas consecuencias tendentes a realizar la finalidad de la libre ad-

misión y valoración de las pruebas por parte del juez. Al respecto, ya observaba Chiovenda: «La oralidad y la concentración procesales son principios estrechamente vinculados a otro grave problema, el concerniente a los poderes del juez.»

En el proceso italiano civil se adopta una actitud meramente pasiva, no adecuada a sus funciones. La postura del juez es meramente recepticia. Un proceso en el que la libre convicción del juez había perdido toda importancia y la función del magistrado se limitaba a referir el resultado de los experimentos probatorios y a verificar la regularidad formal, implica una reafirmación del principio dispositivo llevado a sus últimas consecuencias.

Todo esto ha sido sustancialmente cambiado. De un lado, la pristina importancia de la libre convicción del juez; de otro, el renovado concepto de la jurisdicción como función del Estado, restituyendo al juez en el moderno proceso a una posición central de órgano público «interesado en administrar justicia en el mejor modo y más rápido posible...».

La nueva disciplina del proceso de trabajo aparece centrada sobre los amplios poderes instructorios concedidos al órgano judicial. El art. 421, 2.º, estipula que «el juez puede, en cualquier momento, disponer de oficio sobre la admisión de cualquier medio de prueba, aun fuera de los límites establecidos por el Código civil, a excepción del juramento decisorio». Los caracteres inquisitivos del proceso implican la concesión de poder de impulso ampliado como uno de los fundamentales medios a través del cual la legislación procesal intenta realizar una finalidad social. Otra manifestación de los poderes del juzgador es el libre interrogatorio de las partes contendientes.

Es totalmente oportuno indicar que cabe hablar de un principio inquisitivo en sentido sustancial —material— o en «sentido propio» para señalar el más amplio y radical fenómeno de la abolición del vínculo judicial a las alegaciones (de los hechos constitutivos) respecto de la iniciativa de las partes para distinguirlo del «principio inquisitivo en sentido formal o procesal» o «en sentido impropio» para indicar en ocasiones el otro fenómeno de la abolición del poder monopolístico de las partes respecto a la iniciativa probatoria. «El principio dispositivo —dice Cappelletti— entendido en sentido sustancial o formal, está angulado en aquellos ordenamientos que atribuyen al juez, respectivamente, poderes de iniciativa autónoma relativos a la instauración y determinación del objeto del proceso o poderes de autónoma iniciativa relativos al *modus procedendi* y en orden a la técnica de la formación del juicio.» El grave riesgo de este sistema es evidente: el peligro de que el juez pierda su posición de tercero *super partes*, su imparcialidad, con la posibilidad de valoración fáctica *ultra partium*, lo que puede obviarse con la invocación del aforismo *ubi non est actio, ibi non est jurisdictio*. «El juez

debe ser imparcial respecto a la acción, al derecho hecho valer y a los actos (demanda, excepción) ejercitados, buscando ante todo la justicia en la decisión.»

D) *El juez único en primera instancia*

Una de las más notables innovaciones de la reforma es indudablemente la atribución al juez en funciones de magistrado de trabajo de las causas laborales y previsión en primer grado o instancia. De tal modo, el legislador ha dado respuesta a las peticiones de la Asociación Nacional de Magistrados, que en el Congreso de Palermo de 1961 propuso la adopción del sistema de juez único como medio para realizar el inmediato contacto del juez con las partes para favorecer «la adecuación del ordenamiento judicial a las exigencias del más rápido y eficiente enjuiciamiento». La adopción del sistema de tribunal unipersonal o monocrático favorece el estímulo del «sentido de responsabilidad individual del magistrado», el espíritu de iniciativa, la atención de control sobre cada fase del proceso, el escrúpulo de la indagación (Calamandrei). No obstante, debe señalarse que el juez único instaurado en la presente reforma *no es el contemplado* por la Asociación referida, tendente a la supresión del pretor, a la abolición del tribunal colegiado y a la consecuente unificación de la competencia civil y penal de la primera instancia, *estimado como juez monocrático, relativo* a la institución de un juez de paz electivo.

E) *La nueva disciplina y el Código procesal civil*

Debe tenerse presente que el proceso regulado en el Código de procedimiento civil es, sustancialmente, escrito, inspirado en criterios de igualdad meramente formal de las partes, sustraído a los poderes efectivos de dirección material y de impulso de oficio por parte del juez. Como tal podrá ser utilizado para integrar disposiciones viejas del nuevo proceso no en virtud de la nueva existencia de una laguna, sino *sólo si con ésta concurre* la compatibilidad de las normas en él previstas con la peculiaridad funcional y estructural del reglamento procesal de trabajo.

En la hipótesis en la que los principios funcionales y estructurales del nuevo proceso no sean suficientes para resolver la cuestión, lo que sucederá las más de las veces para aspectos meramente técnicos, será lícito buscar la regla de interpretación en el proceso civil común, teniendo, por otro lado, presente que a éste se deberá recurrir sólo en vía excepcional y para que la regla que se quisiera aplicar no contradiga los principios a los que se ha hecho referencia.

3. Esquema procesal

Como se ha dicho, norma fundamental es la ley de 11 de agosto de 1973, que modifica profundamente todo el sistema procesal italiano anterior, sobre todo en la regulación de los conflictos individuales de trabajo.

A) Competencia objetiva

Abarca a:

a) Relaciones de trabajo asalariado privado, aunque no sean inherentes a la explotación de una empresa.

b) Relaciones de aparcería, colonato a la parte, coparticipación agrícola, arrendamiento de cultivador directo, relaciones derivadas de otros contratos agrícolas, a reserva de la competencia de las cámaras agrícolas.

c) Relaciones de empresa, representación comercial y otras relaciones de colaboración concretadas en una prestación de servicios continuada y coordinada, preponderantemente personal, aunque no revista un carácter subordinado.

d) Relaciones de trabajo de los que se hallan al servicio de organismos públicos que efectúen exclusiva o esencialmente una actividad económica; y

e) Relaciones de trabajo de los que se hallan al servicio de organismos públicos y otras relaciones de trabajo en el sector público cuando no sean asignadas por imperio de la ley a la competencia de otra jurisdicción (art. 409).

Existe tentativa facultativa de conciliación, levantándose acta de ésta, tanto si es con avenencia como sin ella.

B) Procedimiento

a) Juez competente:

«Los conflictos de trabajo son *en primer grado* de la competencia del juez de instancia en funciones de *magistrado de Trabajo*.»

Será competente por razón del territorio el juez de la circunscripción en que se ha originado la relación o se encuentra la empresa o una de sus dependencias a la cual estaba adscrito el trabajador o prestaba servicios en

el momento de la terminación de la relación de trabajo... Será nula toda cláusula derogatoria de la competencia por razón del territorio (art. 413).

b) Facultades del juez relativas a la instrucción:

«El juez indicará a las partes, en cualquier momento, las irregularidades de los actos y documentos que pueden ser subsanadas... Podrá también en cualquier momento admitir *de oficio* todos los medios de prueba, incluso haciendo caso omiso de los límites establecidos por el Código civil, con excepción del juramento decisorio, así como solicitar informaciones y observaciones, escritas u orales, a las asociaciones sindicales indicadas por las partes... Podrá... examinar los testigos en el mismo lugar de los hechos... (art. 421).

Igualmente puede valerse de la asistencia de consejeros técnicos (art. 424).

C) *Impugnaciones*

Juez de apelación:

La apelación contra las sentencias pronunciadas en los procesos relativos a los conflictos previstos en el artículo 409 deberá ser interpuesta por medio de recurso ante el tribunal competente por razón del territorio en funciones de *magistrado de Trabajo* (art. 433).

Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de presentación del recurso el presidente del tribunal nombrará un juez ponente y fijará, dentro de los sesenta días a aquélla, la audiencia para el examen de la causa por *el tribunal*.

Dentro de los diez días siguientes a haberse dictado el auto, el apelante procederá a la notificación del recurso y del auto al apelado. Entre la fecha de notificación al apelado y la de audiencia, deberán transcurrir, por lo menos, veinticinco días (art. 435).

El capítulo *segundo* de dicha ley regula los conflictos en materia de previsión y de asistencia obligatoria, muy similar a nuestra vía administrativa.

D) *Arbitraje y amigable composición*

«Las controversias a las que se refiere el artículo 409 podrán ser decididas por *árbitros* sólo en el caso que así se haya previsto en los contratos y convenios colectivos de trabajo, sin perjuicio, bajo pena de nulidad, de la facultad de las partes de acudir a la autoridad judicial. La cláusula compromisoria será también nula cuando autorice a los árbitros a pronunciarse según la equidad o declare no impugnables el laudo.

La sentencia arbitral será susceptible del recurso de nulidad y del de in-

fracción o falsa aplicación de los contratos y convenios colectivos» (art. 4.º de la ley citada de 1973).

«En los conflictos relativos a relaciones previstas en el artículo 409 del Código de procedimiento civil (al principio transcrito) no se admitirá la amigable composición más que en los casos previstos por la ley o los contratos y convenios colectivos, sin perjuicio, en este último caso, de la facultad de las partes de acudir a la autoridad judicial.

El laudo arbitral no será válido cuando se hayan infringido las disposiciones imperativas de las leyes o de los contratos y convenios colectivos» (art. 5.º de la meritada ley).

IV. FRANCIA

1. Introducción

El sistema *francés* de solución de conflictos laborales denota:

a) En el orden procesal, la especialización a través de los Tribunales laborales bipartitos —*Conseils de prud'hommes*—, que han funcionado muy bien, resolviendo las controversias bien a través de la conciliación —un procedimiento que por disposición legal precede al juicio—, bien en el acto judicial, sin la intervención de un juez profesional, llamado sólo a resolver si la cuestión se halla en punto muerto.

b) Dentro del mismo orden la impugnación de las decisiones de la instancia es llevada a los Tribunales ordinarios de Apelación —*Cours d'Appel*, jurisdicción civil—, sin vinculación alguna del organismo decisor *ad quem*. Las resoluciones de ambos tribunales pueden ser recurridas a la *Cour de Cassation* en la medida en que aquéllos se excedieron en sus potestades o violaron la ley, sin poder de revisión de aquellas decisiones, *id est*, sólo pueden confirmarlas o anularlas en todo o en parte. Sin embargo, doctrinalmente se postula el establecimiento de Tribunales Laborales de apelación especializados en sustitución de la ordinaria *Cour d'Appel*.

c) La consolidada distinción entre conflictos individuales y colectivos. Los primeros, basados sobre derechos exclusivamente, se resuelven por los Tribunales Laborales; los segundos, que deben incluir tanto derechos como intereses, se resuelven por los tribunales de la jurisdicción ordinaria o bien a través de conciliación, mediación o arbitraje. Al igual que ocurre en el Derecho español, la distinción práctica entre unos y otros es muy ambigua y borrosa, aunque paulatinamente va perdiendo importancia en razón a que

«la atribución del carácter individual o colectivo del conflicto laboral depende en su mayor parte de la manera cómo las partes miren al conflicto» (Blanc-Jouvan), feliz expresión por su indudable valor diferenciador en el particular aspecto de señalamiento de cauces resolutorios de tales conflictos.

d) El ejercicio, cada vez mayor, de vías de conciliación (obligatoria, aunque mayoritariamente ineficaz en huelgas cuyo derecho reconoce la propia Constitución francesa), mediación (acusadamente en conflictos colectivos, aunque de débiles efectos, lógicamente, en los conflictos de derechos) y arbitraje laboral, limitado a los conflictos colectivos (arbitraje que fue obligatorio hasta 1950 y voluntario, previo acuerdo de las partes involucradas, desde dicho año, aunque con laudo inexigible compulsoriamente).

e) Un denunciado doctrinalmente «excesivo voluntarismo» y ausencia de clara distinción entre derechos e intereses.

2. Esquema (*)

A) Primera instancia

En 1806, bajo el impulso napoleónico, nacen los *Conseils de prud'hommes* con finalidad conciliatoria, de distribución geográfica no extensible a toda Francia. Actualmente hay 242 de tales Consejos en todo el territorio francés.

(*) Aunque es materia tangencial a este trabajo, creo es interesante transcribir la nueva normativa francesa sobre el despido. Es la siguiente:

«Ley núm. 73-680, de 13-7-73, modificando el Código de trabajo en lo que concierne a la resolución del contrato de trabajo de duración indeterminada.

Art. 1.º En el Código de trabajo la expresión 'contrato de trabajo' se sustituye por la expresión 'prestación de servicios'.

Art. 2.º Las disposiciones del artículo 23 del libro 1.º del Código de trabajo y las de los artículos 2.º y 4.º de la Ordenanza núm. 67-581, de 13-7-67, relativas a ciertas medidas aplicables en caso de despido, quedan derogadas a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

Art. 3.º Se inserta en el libro 1.º del Código de trabajo, después del artículo 24, a, un párrafo nuevo redactado como sigue:

Parágrafo 1 bis. *Resolución del contrato de trabajo de duración indeterminada.*

Art. 24, b. El contrato de trabajo concertado sin determinación de duración puede extinguirse por iniciativa de una de las partes contratantes bajo reserva de la aplicación a las reglas aquí definidas.

Estas reglas no son aplicables durante el período de prueba.

Art. 24 c. En caso de resolución por iniciativa del trabajador la existencia y duración del preaviso es la que determina la ley, el convenio colectivo o el reglamento de trabajo en agricultura, previsto en los artículos 983 a 991 del Código rural. En ausencia de disposiciones legales, de convenio colectivo o de reglamento de trabajo

Atendiendo a necesidades urgentes deben ser creados por el Poder ejecutivo determinando el decreto de creación su estructura interna y jurisdicción territorial y funcional.

relativos de preaviso, esta existencia y duración es la que resulta de los usos practicados en la localidad y profesión.

Art. 24 d. En el caso de despido por motivos distintos a falta grave, el trabajador tiene derecho:

1.º Si justifica la prestación a un mismo empleador con una antigüedad de servicios continuados inferior a seis meses, a un preaviso determinado como menciona el artículo 24 c.

2.º Si justifica la prestación al mismo empleador con una antigüedad de servicios ininterrumpidos comprendida entre seis meses y menos de dos años a un preaviso de un mes.

3.º Si justifica la prestación al mismo empleador con una antigüedad de servicios continuados de, al menos, a un preaviso de dos meses.

Las disposiciones de los apartados precedentes 2.º y 3.º sólo se aplican en defecto de ley, contrato de trabajo, convenio colectivo, reglamento de trabajo en agricultura o costumbres que conducen bien a un preaviso, o a una condición de antigüedad de servicios, más favorable para el trabajador interesado.

Art. 24 e. Toda la cláusula de un contrato individual o de un reglamento interior que fije un preaviso inferior al que resulta de las disposiciones del artículo 24 d, o una condición de antigüedad de servicios superior al que enuncian estas disposiciones, es nula de pleno derecho.

Art. 24 f. La inobservancia del preaviso *concede* derecho, salvo falta grave del trabajador, a una indemnización compensatoria no confundible con la indemnización de despido del artículo 24 g ni con la reparación prevista en los artículos 24 p y 24 r.

La inobservancia del preaviso no tiene, en este caso, como efecto, adelantar la fecha de la expiración del contrato.

En consecuencia, la dispensa para el empleador de la ejecución del trabajo pendiente el preaviso no debe entrañar, hasta la expiración de este plazo, disminución alguna de los salarios y beneficios que el trabajador habría recibido si hubiera prestado su trabajo.

Art. 24 g. El trabajador ligado por contrato de trabajo de duración indeterminada y que es despedido en el momento que tiene dos años de antigüedad ininterrumpida al servicio del mismo empleador, tiene derecho, salvo supuesto de falta grave, a una indemnización mínima de despido en la que la tasa y las modalidades de cálculo en función de la remuneración percibida con anterioridad a la ruptura del contrato de trabajo, se fijan por vía reglamentaria.

Art. 24 h. Para la aplicación de los preceptos 2.º y 3.º del artículo 24 d y la del artículo 24 g, las circunstancias que, en virtud de disposiciones legislativas o reglamentarias, de convenios colectivos, costumbres o de estipulaciones contractuales, ocasionan la suspensión del contrato de trabajo, no se estiman interruptorias de la antigüedad del trabajador. Sin embargo, el período de suspensión no se tiene en cuenta en la duración de antigüedad exigido en beneficio de las disposiciones referidas antes.

Art. 24 i. El cese de actividades de la empresa, salvo caso de fuerza mayor, no

Cada tribunal tiene su sede en una ciudad de cierta población, extensión e importancia y su jurisdicción cubre una área determinada a su alrededor. No puede haber más de un tribunal en cada ciudad. Funcionan por secciones de carácter autónomo.

libera al empleador de la obligación de respetar el preaviso y de entregar, si ha lugar, la indemnización prevista en el artículo 24 g.

Art. 24 j. Si sobreviene una modificación en la situación jurídica del empleador, acusadamente por sucesión, venta, fusión, transformación del capital o en sociedad, todos los contratos en vigor el día de la modificación subsisten entre el nuevo empleador y el personal de la empresa.

Art. 24 k. La resolución de un contrato de trabajo de duración indeterminada por iniciativa del trabajador confiere derecho, si aquella es abusiva, a indemnización de perjuicios.

En caso de litigio, el juez se pronuncia conforme a las disposiciones del artículo 24 o.

Art. 24 l. El empleador o su representante que considera despedir a un trabajador debe, antes de tomar la decisión, convocar al interesado por carta certificada e indicándole el objeto de la convocatoria. Mientras tanto, el empleador debe indicarle los motivos de la decisión tenida en cuenta y de recibir las explicaciones del trabajador.

Tras esta audiencia, el trabajador puede hacerse asistir por una persona de su elección perteneciente al personal de la empresa.

Art. 24 m. El empleador que decide despedir a un trabajador debe notificar el despido por carta certificada con petición de acuse de recibo; la fecha de presentación de la carta certificada fija el punto de partida del preaviso.

Esta carta no puede ser expedida antes de un día libre desde la fecha por la que el trabajador ha sido convocado en aplicación de las disposiciones del artículo precedente.

Art. 24 n. El empleador debe, a petición escrita del trabajador, enunciar las causas reales y serias del despido. Los plazos y las condiciones de la demanda y anuncio se fijarán por decreto.

Art. 24 o. En caso de litigio, el juez al que corresponde apreciar la regularidad del procedimiento seguido y el carácter real y serio de los motivos invocados por el empleador, forma con su convicción, a la vista de los elementos suministrados por las partes y necesarios, todas las medidas de instrucción que estime convenientes.

Art. 24 p. Si el despido de un trabajador se produce sin observancia del procedimiento exigido en el presente párrafo, sino por una causa que responda a las exigencias del artículo 24 n, el tribunal competente debe exigir al empleador el cumplimiento del procedimiento previsto y conceder al trabajador, a cargo del empleador, una indemnización que no puede ser superior a un mes de salario; si este despido se produce por una causa que no responde a las exigencias del artículo 24 n, el tribunal puede proponer la readmisión del trabajador en la empresa con el mantenimiento de sus derechos adquiridos; en caso de inaceptación por una u otra parte, el tribunal concede al trabajador una indemnización. Esta indemnización, que no puede ser inferior a los salarios de los seis últimos meses, es debida sin perjuicio, llegado el caso, de la indemnización prevista en el artículo 24 g.

El tribunal ordena igualmente el reembolso, por el empleador culpable, a los or-

Los integran un número igual de empresarios y trabajadores (dos y dos, al menos) elegidos por seis años y renovables por mitad, que eligen de su seno a un presidente y un vicepresidente que pueden ser patronos o tra-

ganismos competentes, de las indemnizaciones de la cesación del trabajo abonadas al trabajador despedido desde el día de su despido hasta el día de la sentencia dictada por el Tribunal.

Art. 24 q. Las disposiciones de los artículos 24 l, 24 n y 24 p, no son aplicables a los trabajadores que han sido objeto de despido colectivo justificado por un motivo económico.

Art. 24 r. Las disposiciones de los artículos 24 l, 24 n, y 24 p, no son aplicables a los despidos producidos por los empleadores que ocupan habitualmente menos de once trabajadores.

Las disposiciones del artículo 24 p no son aplicables a los trabajadores que tienen menos de dos años de antigüedad en la empresa y las de los artículos 24 l y 24 n no lo son a los que tienen menos de un año de antigüedad.

Los trabajadores afectados por los párrafos anteriores pueden solicitar, en caso de despido abusivo, una indemnización calculada en función del perjuicio sufrido.

Art. 24 s. Las reglas dispuestas en el presente párrafo en materia de despido no derogan las disposiciones legislativas o reglamentarias que aseguran una protección especial a ciertos trabajadores afectados por las citadas disposiciones.

Art. 24 t. Las partes no pueden renunciar por anticipado al derecho de prevalecerse de las disposiciones del presente párrafo.

Art. 24 u. Las disposiciones del presente párrafo son aplicables en el caso de que el trabajador esté ligado por contratos de trabajo con varios empleadores.

Art. 24 v. Un decreto en Consejo de Estado fija las modalidades de aplicación del presente párrafo.

Art. 4.º El encabezamiento del artículo 3.º de la Ordenanza núm. 67-58, de 13-7-67, relativo a ciertas medidas aplicables en caso de despido, se modifica así: 'Las disposiciones de los artículos 24 g y 24 h del libro 1.º del Código de trabajo son aplicables...' (El resto sin modificación).

Art. 5.º El encabezamiento del artículo 5.º de la referida Ordenanza se modifica así: 'Las disposiciones del artículo 24 d, del libro 1.º del Código de trabajo son aplicables...' (El resto sin modificación).

Art. 6.º En las disposiciones legislativas que hacen referencia al artículo 23 del libro 1.º del Código de trabajo; esta referencia se sustituye por otra a las disposiciones correspondientes del párrafo 1 bis del capítulo II del título II del libro I del Código de trabajo.

Art. 7.º A la última línea del artículo 1.º de la ley de 6-5-1939, tendente a declarar aplicables en los departamentos de Alto-Rhin, Bajo-Rhin y Mosela, las disposiciones del artículo 23 del libro I del Código de trabajo, las palabras 'art. 23 del libro I del Código de trabajo' se sustituyen por las palabras 'arts. 24 c y 24 d del libro I del Código de trabajo'.

Art. 8.º Cuando un trabajador puesto por la sociedad al servicio de la cual estaba obligado a disposición de una filial extranjera a la que estaba vinculado por un contrato de trabajo es despedido por esta filial, la sociedad matriz debe asegurar

bajadores, pero de opuesta calidad en ambos cargos. En la sucesiva elección variará forzosamente de empresario a trabajador o viceversa el designado para la presidencia o vicepresidencia.

su repatriación y procurarle un nuevo empleo compatible con la importancia de sus precedentes funciones en el seno de la sociedad matriz.

Si la sociedad matriz quiere, no obstante, despedir a este trabajador, se aplican las disposiciones de la presente ley. El tiempo transcurrido para el trabajador al servicio de la filial se tiene en cuenta para el cálculo del preaviso y de la indemnización por el despido.

Art. 9.º Se procederá por decreto de Consejo de Estado a la incorporación de la presente ley en el nuevo Código de trabajo.

Este decreto aportará al texto todas las modificaciones de forma estimadas necesarias para la labor de codificación, con exclusión de toda modificación de fondo.

La presente ley se ejecutará como ley del Estado.

Decreto núm. 73-808, de 10-8-73, fijando las modalidades de aplicación del párrafo 1 bis del capítulo II del título II del libro I del Código de trabajo, relativo a la resolución del contrato de trabajo de duración indefinida.

Visto el párrafo 1 bis del capítulo II del título II del libro I del Código de trabajo, tal como resulta de la ley núm. 72-680, de 13-7-73, y especialmente el artículo 24 v de dicho libro; el Consejo de Estado (sección social) propone:

Art. 1.º La indemnización mínima de despido previsto en el artículo 24 g, del libro I del Código de trabajo no puede ser inferior a una suma calculada, por año de servicio en la empresa, sobre la base de veinte horas de salario para los trabajadores remunerados por hora, y de 1/10 de mes para los trabajadores remunerados al mes. El salario que sirve de base al cálculo de la indemnización es el salario medio de los tres últimos meses.

Art. 2.º La carta certificadora prevista en el artículo 24 I, del libro I del Código de trabajo indica el objeto de la entrevista entre el trabajador y el empleador.

Exige, además, la fecha, la hora y el lugar de esta entrevista y la *prevención* de que el trabajador puede estar asistido para esta entrevista por una persona de su elección perteneciente al personal de la empresa.

Art. 3.º El trabajador que desee utilizar la facultad concedida por el artículo 24 n del libro I del Código de trabajo debe formular su demanda por carta certificada con petición de aviso de recepción, antes de la expiración de un plazo de diez días a contar de la fecha en la que pierda efectivamente su empleo.

El empleador debe hacer saber las causas reales y serias del despido por carta certificada con acuse de recibo, enviada, lo más tarde, diez días después de la presentación de la carta del trabajador prevista en el párrafo precedente.

Art. 4.º Los plazos previstos en el artículo 3.º del presente decreto, que son plazos libres, expiran el último día a las veinticuatro horas.

Art. 5.º En el caso en que los plazos previstos tanto por el párrafo 1 bis del capítulo II del título II del libro I del Código de trabajo como los del presente decreto expirasen normalmente en sábado, domingo o en día feriado o inhábil, se prorrogarán hasta el primer día laborable siguiente.

Art. 6.º Se deroga el decreto núm. 67-582, de 13-7-67.

Art. 7.º El Ministerio de Justicia, el ministro de Agricultura y de Desarrollo

B) *Competencia territorial*

La determina el lugar de trabajo, y si no es fijo el domicilio del trabajador (decreto de 12 de septiembre de 1974).

Agrario y el ministro de Trabajo, se encargarán...» (Traducción del autor.)

Efectuada la precedente transcripción de la vigente normativa francesa sobre el despido, puede afirmarse, en términos generales, que este sistema acoge el criterio de la posibilidad de opción concedida a las partes entre la readmisión y la indemnización.

Como se ha visto, en Francia, en caso de ruptura del contrato sin causa por el empleador, el tribunal podrá proponer la reintegración del trabajador en la empresa, si bien en caso de negativa de una de las partes se verá obligado a establecer una indemnización sustitutiva (art. 24 p), cuya cuantía mínima será la de las seis últimas mensualidades; todo ello sin perjuicio del derecho a la indemnización por antigüedad en el supuesto de contratos por tiempo indefinido y de trabajadores con dos años de servicios ininterrumpidos con el mismo empleador (art. 24 p y art. 24 g).

Con anterioridad a esta reforma, el Tribunal de Casación prohibía al juez ordenar la readmisión del trabajador despedido, pudiendo únicamente imponer al empleador el pago de una indemnización por daños y perjuicios que fijaba discrecionalmente según las circunstancias del caso. De esta manera, con lo analizado, se aprecia que el sistema de simple indemnización ha cedido a un sistema de opción negativa atribuida a las partes.

La doctrina francesa señala algunos reparos que pueden hacerse a esta reforma legal. El primero concierne a las condiciones de elaboración de la ley. Algunos autores (BONNETETE, LYON CAEN) han adoptado una posición muy crítica «afirmando que la nueva norma se ha promulgado con la finalidad de desempeñar un papel de descebo... no será ni esencialmente quirúrgica ni siquiera médica... y que se contentaría con anestesiar. ... será una ley de *Exorcismo*». Aun cuando a otros autores (PELISIER) les parecen estas aseveraciones discutibles, es cierto que las condiciones de elaboración de la ley no han sido satisfactorias. Mientras que el Gobierno habla constantemente de participación y concierto, las organizaciones patronales y las confederaciones de trabajadores no fueron convocadas en la preparación del proyecto de ley máxime cuando en los veinte años precedentes intervinieron en numerosos proyectos de ley estudiando en profundidad cada cuestión. Ciertamente que el Consejo Económico y Social fue convocado para dar su parecer sobre el proyecto, pero las modificaciones más importantes que surgieron no se tuvieron en cuenta.

Asimismo se puede oponer que en la elaboración del proyecto y texto votado no se atendió la recomendación adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1963 y del proyecto presentado por la Comisión de Comunidades Europeas. Esta, según un informe publicado en mayo de 1972, propuso una armonización de las legislaciones nacionales concernientes al despido con la sugerencia de observación de los principios directrices siguientes: deber del empleador de comunicar por escrito al trabajador los motivos de su despido, consulta a los órganos de representación de los trabajadores, la prueba de las justas causas del despido a cargo del empleador, plazo y preaviso y cuantía de las indemnizaciones moduladas en función de la edad y antigüedad. Y puesto que los trabajadores franceses pueden circular libremente por

C) *Competencia funcional*

Comprende:

a) La conciliación en todos los asuntos derivados del contrato de trabajo.

el ámbito territorial de la Comunidad Económica Europea, hubiera sido lógico adoptar, en una parcela tan importante cual el despido, disposiciones análogas a las que están en vigor en Alemania, Italia o Inglaterra.

Otra observación importante de orden general puede hacerse en lo que concierne al carácter prudente de la reforma. Según sean sus intereses y convicciones, cada parte apreciará a su manera esta moderación; para unos se entenderá como capitulación del legislador ante los intereses de los empleadores; para otros (BONHOMME), esta moderación será un compromiso equilibrado «entre la preocupación legítima del trabajador por una mayor dignidad y seguridad y el interés no menos legítimo de los empleadores en asegurar la buena marcha de la empresa». El legislador, afirma PELISIER, no ha querido introducir incontestablemente modificaciones radicales al derecho de despido; ha mantenido el principio de derecho de resolución unilateral; ha rehusado atribuir al empleador la carga de la prueba de la regularidad del despido; no ha impuesto la readmisión de los trabajadores irregularmente despedidos. Esta prudencia del legislador se manifiesta igualmente en el aspecto de no someter todos los despidos a las disposiciones más originales del mismo texto. Así, los trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad en la empresa o, más generalmente, todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de un empleador que ocupe habitualmente a menos de once personas no se benefician de las innovaciones más acusadas introducidas por la ley de 13-7-73. De la misma manera, los despidos colectivos justificados por un motivo económico no quedan sujetos a muchas disposiciones de aquélla. En razón de esta prudencia del legislador, la reforma del despido no es una gran reforma.

El nuevo texto, si bien mantiene el derecho de resolución unilateral, al menos en lo que concierne al despido aplicado por el empresario, lo somete a ciertos condicionamientos de fondo y de forma. Hay, en verdad, una limitación del derecho de despedir, que constituye el aspecto principal de esta reforma. Mientras que, hasta que se produjo ésta, un trabajador podía ser despedido sin que el empleador tuviese la obligación de comprender sus intereses y de dejarle la posibilidad de defender su puesto en la empresa, sin deber empresarial de motivar el despido, ahora queda vinculado a seguir un procedimiento antes de tomar la decisión del despido y no puede acordarla salvo que repose sobre motivos reales y serios. Las limitaciones al derecho de despedir, aparte los despidos colectivos y los del personal protegido (representantes de trabajadores, médicos de empresa, mujeres en cinta o proceso de enfermedad), tienen en lo sucesivo un alcance mucho más generalizado, aun cuando este alcance no sea un hecho general (PELISIER).

Las intervenciones legislativas tienden sobre todo a mejorar la situación de los trabajadores efectivamente despedidos, instaurando un preaviso legal y una indemnización por despido. La ley de 13-7-73 regula igualmente este aspecto de los derechos de los trabajadores despedidos, mientras que las nuevas disposiciones protejan a los trabajadores contra la eventualidad de un despido cuando es inevitable la pér-

b) Juicio, si la conciliación fracasa.

c) Diferencias entre obreros.

No conocen los *Conseils*... de las cuestiones de Seguridad Social.

En cada sección funciona una oficina de conciliación y otra de jurisdicción. Las primeras actúan en sesión privada, las segundas son públicas. Si en el juicio se produce empate, se repite la votación y el juicio oportuno, pero ya presididos por el juez de Paz.

El procedimiento es principalmente verbal; no es obligatoria la intervención de abogado, pero está siempre permitida. Pueden comparecer en su propio nombre los sindicatos.

D) *La impugnación*

Una de las mayores limitaciones del sistema de los tribunales franceses es la ausencia de una jurisdicción de apelación especializada en asuntos de trabajo. Aunque las decisiones de los *Conseils de prud'hommes* pueden ser apeladas bajo ciertas condiciones, las apelaciones se llevan ante tribunales no especializados en materia laboral, esto es, ante las Salas Territoriales de la jurisdicción ordinaria, quedando limitada la especialización a medio de la intervención de los jueces profanos a la instancia.

Dos clases de apelaciones son posibles bajo la ley francesa: las basadas en infracción de ley o en supuestos de hecho (ante la *Court d'Apel*), que son vistas ante los Tribunales de Apelación ordinarios, cuya Sección Social resuelve materias de tal naturaleza incluyendo conflictos laborales, pudiendo haber una sección especial para apelaciones de tribunales laborales en los superiores Tribunales de Apelación, y las impugnaciones basadas exclusivamente en infracción de ley, que son llevadas ante la *Cour de Cassation*, que tiene sede en París y forma la jerarquía cumbre en la estructura del tribunal

dida del empleo, el trabajador tendrá al menos mayor protección que en el pasado. La diferencia de situación es, sobre todo, importante cuando el despido se ha producido irregularmente; cierto que la readmisión no se impone siempre al empleador, sino que el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones que, en algún caso, serán importantes. De igual modo, la situación de los trabajadores despedidos en forma regular ha sido mejorada ya que debe mediar preaviso, indemnización por despido o aun indemnizaciones debidas a trabajadores puestos a disposición de filiales extranjeras. También se constata que la extensión de los derechos de los trabajadores despedidos completa la limitación del derecho de despido con el fin de atenuar los riesgos y los inconvenientes de la inestabilidad en el empleo. Es bajo este doble aspecto: limitación del derecho de despido y extensión de los derechos de los trabajadores despedidos como fundamentalmente se tiene que contemplar la nueva normativa francesa al respecto.

ordinario. Su «Sección Social» resuelve también cuestiones de carácter social, incluyendo conflictos laborales.

La ausencia de un tribunal laboral especializado en el segundo y tercer nivel de la estructura del tribunal tiende sustancialmente a compensar las ventajas y garantías ofrecidas por los *Conseils de prud'hommes* en primera instancia. Cualquier parte de un conflicto puede apelar la decisión de un tribunal para eludir la resolución paritaria y volver a entrar en la jurisdicción de un tribunal ordinario. Semejante maniobra redundante generalmente en beneficio del patrono, quien puede llevar su caso ante el Tribunal de Apelación o la *Cour de Cassation* con la intención expresa de que su conflicto deba decidirse por un tribunal ordinario.

Los principios rectores del procedimiento son: los imperativos procesales usuales que se refieren a las actuaciones ante cualquier tribunal, el propiciar la conciliación en todas las fases y la rápida solución del conflicto.

Aunque la sesión es pública, el juez puede ordenar que se celebre a puerta cerrada. La fase del juicio propiamente dicha siempre es pública.

V. ALEMANIA OCCIDENTAL

1. *Planteamiento sintético*

El ordenamiento de tribunales laborales de Alemania occidental, en el *ordo judiciorum*, consta de tres niveles francamente consolidados: tribunales laborales ordinarios = tribunales civiles especializados; tribunales laborales de apelación, que conocen de la impugnación sobre cuestiones de hecho y de derecho, y el Tribunal Laboral Federal, que entiende de las impugnaciones de cuestiones de derecho tan sólo. Todos los tribunales son tripartitos en su composición.

Fuertemente desarrollada la contratación colectiva en Alemania, los términos normativos de un convenio colectivo se incorporan al contrato individual de trabajo de todos los trabajadores afectados por la unidad pactante, fenómeno que asimismo se produce en el Derecho español.

Los tribunales laborales germanos extienden su jurisdicción tanto a las contiendas de trabajo individuales como a las colectivas; sólo los asuntos penales y políticos, como las huelgas de tal género, están excluidos de su competencia. Sin embargo, en la práctica, la distinción entre conflictos individuales y colectivos no se aprecia, debiendo conducir, por otra parte, a una jurisdicción superpuesta de Tribunales de Trabajo y Consejos de Arbitraje (Ramm).

En general, el Acta de los Tribunales de Trabajo de 1953 refleja una actitud hostil hacia el arbitraje, aunque alrededor del 80 por 100 de las cláusulas de arbitraje en los convenios colectivos alemanes procuran el arbitraje exclusivo en todas las disputas futuras, siendo desconocido, a diferencia del sistema inglés, a título «individual». La designación de los árbitros, en general, recae sobre jueces de los tribunales ordinarios, prefiriéndose personas neutrales o personas familiarizadas con la cuestión o a letrados laboristas. Los procedimientos de arbitraje se dejan a la discreción de los Consejos de Arbitraje con abundante uso del trámite de conciliación y en función de mediación y negociación, incluso separada, con cada una de las partes afectadas. Como antes se ha indicado, el Acta de 1953 prefería la decisión judicial a la arbitral, institución esta última que, en opinión de la mayoría de la doctrina alemana, debería ser más fomentada en el orden laboral de solución de conflictos.

2. *Esquema*

A) *Estructura, constitución y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo*

Reiterando los tres niveles jurisdiccionales antes mencionados, existen 113 tribunales laborales ordinarios, 12 tribunales de apelación y un único Tribunal Laboral Federal.

Los tribunales ordinarios y los de apelación varían en su composición. La mayoría de los primeros constan de una o dos secciones, mientras que los segundos tienen dos salas en los pequeños Estados y hasta ocho en los grandes: por ejemplo, en el Rhur y en Baden-Wurtemberg. El Tribunal Laboral Federal consta de cinco secciones.

La constitución de todos los tribunales laborales tiene el mismo modelo: las secciones están compuestas por dos jueces profanos y uno o tres jueces profesionales. Los jueces llanos o profanos son elegidos por parte del empleador y del trabajador. Junto con un juez profesional forman las secciones de los tribunales en los dos niveles inferiores, y con tres jueces profesionales las Salas del Tribunal Laboral Federal, institución establecida para realizar una interpretación uniforme y para desarrollar la ley.

Las presidencias las ostentan siempre los jueces profesionales, y los jueces llanos se llaman jueces laborales, jueces laborales de apelación y jueces laborales federales, según el respectivo grado de cada tribunal. Compatibilizan su función judicial, al ser elegidos, con el ejercicio de su profesión, empleo o negocio. Hay suplentes y su mandato dura cuatro años. Todos los

candidatos son propuestos por los sindicatos, asociaciones independientes de los trabajadores con objetivos sociales o profesionales —aunque sin facultades de negociación de convenios colectivos—, asociaciones de empleadores y de corporaciones públicas.

Por parte de los empleadores suelen proponerse a empleados en funciones de dirección y personas de negocios independientes, mientras que por parte de los trabajadores se proponen mayoritariamente a miembros de Consejos de empresa y funcionarios sindicales.

B) *Jurisdicción y competencia objetiva*

Los tribunales laborales son generalmente considerados «tribunales civiles especiales». Es reconocida la diferenciación entre conflictos individuales y colectivos. Aunque la ley básica reguladora —L. C. A.— habla de «jurisdicción exclusiva de los tribunales laborales para entender de los conflictos de tal naturaleza, no impide a que intervengan los tribunales constitucionales cuando aparece afectado un derecho constitucional del ciudadano.

La competencia objetiva abarca, respecto de los conflictos individuales, los surgidos entre un empleador-trabajador, dimanantes de la relación de trabajo; la existencia o inexistencia de un contrato individual de empleo; las reclamaciones sobrevenidas en las negociaciones de un contrato de tal naturaleza; las obligaciones que quedan tras finalizar el pacto.

Se excluyen los conflictos no económicos referentes a las invenciones del trabajador, que deben decidirse por el tribunal profesional técnico.

También conocen de los conflictos surgidos entre trabajadores derivados de la contratación de grupos de trabajo (destajo o reparto del salario entre los miembros del grupo).

Los conflictos colectivos abarcan a las partes de los convenios colectivos y de los contratos de trabajo; conflictos derivados tanto de la parte contractual del pacto colectivo —obligación de paz— como de la interpretación de la parte normativa. No alcanza la competencia jurisdiccional a las huelgas políticas.

C) *Procedimiento*

El procedimiento en los tribunales laborales es el procedimiento civil modificado y adaptado a los principios de rapidez o celeridad, oralidad, potestad judicial en orden a la investigación de los hechos y amplia valoración probatoria. Asimismo, los recursos son idénticos a los de los tribunales ordinarios.

La apelación versa sobre infracción de ley y cuestión de hecho y sobre infracción legal tan sólo o supuesta infracción o violación de una norma legal (revisión).

Las impugnaciones ante el Tribunal Laboral Federal se limitan a cuestiones de ley y generalmente se refieren a las decisiones de los tribunales de apelación únicamente que, de esta manera, quedan sujetas a control jurisdiccional en la cúspide.

Los asuntos son impugnables en apelación si la cuantía de la reclamación alcanza los 75 dólares; el Tribunal Laboral Federal, desde 1.500 dólares. Suelen impugnarse sobre un 18 por 100 de las sentencias de los tribunales de apelación.

En el tribunal de instancia se obtiene *conciliación* en un 30-40 por 100 de los supuestos.

La fase previa de conciliación se efectúa sin la presencia de los jueces llanos con el fin de alcanzar un acuerdo amistoso del conflicto. En dicha sesión, el presidente discute informalmente con las partes, con amplias potestades discrecionales para tomar medidas inmediatas, excepto la de interrogar bajo juramento. El juicio, al fracasar la conciliación, no se realiza a continuación, sino que suele haber un intervalo de unos tres meses, celebrándose con la asistencia del presidente y los jueces profanos.

Los compromisos —conciliaciones— no sólo se limitan a la instancia, sino que puede también obtenerse en las apelaciones (25 a 30 por 100 de ellas) e incluso ante el máximo tribunal (un 10 por 100).

Las actuaciones jurisdiccionales no son completamente gratuitas, aunque notoriamente inferiores a las de los tribunales civiles ordinarios (costas).

VI. INGLATERRA

Tiene un sistema de tribunales laborales muy singular.

Históricamente apenas admitió la actuación jurisdiccional para resolver conflictos individuales de trabajo, que se acostumbraban a solucionar entre las propias partes interesadas o diferidos a personas de la mutua confianza o por vía sindical, específicamente este cauce cuando se trataba de despidos, con intervención del juez civil cuando la controversia era meramente privada; por ejemplo, extinción de una deuda, realidad de un crédito o pago, etc. Por otro lado, los convenios colectivos suelen prever los medios de solución de las controversias derivadas de su interpretación y aplicación.

Las resoluciones de las dos Cámaras inglesas de 2 de febrero de 1972 y 10 de febrero del mismo año, sancionadoras del Código de relaciones de

trabajo publicado en virtud de la ley de 1971 sobre relaciones laborales, contiene las siguientes prevenciones:

a) Procedimientos relativos a las *reclamaciones individuales*:

«El hito del procedimiento debería consistir en estatuir equitativamente sobre la reclamación, evitando que el asunto cobre más importancia de lo debido. Debería ser simple y expedito» (art. 124).

«El procedimiento debería ser escrito y prever que: 1) la reclamación debería ser normalmente objeto, en primer lugar, de discusiones entre el trabajador y su superior inmediato; 2) en la etapa siguiente de las discusiones con la dirección, el trabajador debería ir acompañado de su representante si así él lo deseara, y 3) debería existir un derecho de apelación» (art. 125).

b) Procedimientos relativos a los *conflictos colectivos*:

«En términos generales, los conflictos son de dos clases: a') conflictos originados por un punto de derecho, relativos a la aplicación o interpretación de los convenios colectivos o contratos de trabajo existentes, y b') conflictos de intereses, referentes a reclamaciones de los trabajadores o proposiciones de la dirección en materia de términos y condiciones de empleo» (art. 126).

«Todo procedimiento para la solución de conflictos colectivos debería ser escrito e indicar el nivel al que la cuestión deba plantearse primero; limitar la duración de cada etapa del procedimiento, previendo, sin embargo, que pueda acordarse su prolongación, y excluir el recurso a la huelga, cierre patronal o cualquier otro tipo de acción hasta haberse agotado todas las etapas del procedimiento y registrado formalmente el fracaso de las negociaciones» (art. 127).

«El procedimiento debería pasar por las etapas siguientes: a') los representantes de los trabajadores plantean, ante el nivel directamente competente, la cuestión sobre la que versa la controversia con la dirección; b') de no hallarse una solución, se somete dicha cuestión a un nivel superior dentro del establecimiento, y c') de continuar sin solución, se remite a otras instancias acordadas de antemano, como son, por ejemplo, un procedimiento al nivel de la industria o a un nivel superior dentro de la empresa» (art. 128).

«Si las partes interesadas lo estimaren necesario, podrá recurrirse a la *conciliación y al arbitraje independientes* para resolver cualquier tipo de conflicto. El arbitraje por parte de la Comisión de Arbitraje y de conflictos de trabajo o de otros árbitros independientes resulta particularmente apropiado para resolver los conflictos relativos a puntos de derecho y es deseable que se recurra ampliamente al mismo. En este caso las partes deberán comprometerse a acatar el laudo» (art. 129).

Competencia objetiva

Se deduce del artículo 101 de la ley de 5 de agosto de 1971, que proclama: «Cualquier persona podrá presentar una demanda ante el tribunal, indicando: a) que otra persona ha cometido los actos especificados en la demanda; b) que dichos actos constituyen una práctica laboral ilícita por parte del demandado, y c) que el demandante ha sido perjudicado por tales actos.

Competencia jerárquica

A) *Tribunales de instancia*

Vienen referidos en el artículo 100 de la misma ley citada (de 1971): «Los tribunales creados en virtud de la ley de Formación Profesional de 1964, continuarán ejerciendo, con el nombre de tribunales de trabajo, la jurisdicción que les confería dicha ley, la ley de 1963 sobre los contratos de trabajo... y la ley de 1970 sobre igualdad de remuneración, y ejercerán la jurisdicción que confiere la presente ley o las disposiciones dictadas en virtud de la misma a los tribunales de trabajo.»

B) *Tribunal Nacional de Relaciones de Trabajo*

Instituido por esta ley de 1971, estará compuesto:

a) Por el número de jueces que nombre periódicamente el lord canciller entre los jueces (salvo él mismo) del Tribunal Supremo y del Tribunal de Apelación.

b) Por lo menos por un juez de la *Court of Session*, de Escocia, nombrado periódicamente por el lord presidente de dicho tribunal.

c) Por los demás miembros que nombre periódicamente S. M.

Los miembros del tribunal nombrados en virtud del apartado c) lo serán a recomendación conjunta del lord canciller y del secretario de Estado y, a juicio de éstos, deberán poseer conocimientos o experiencia especiales en materia de relaciones de trabajo. El lord canciller nombrará uno de los jueces propuestos en virtud del párrafo 2 como presidente del tribunal. No se nombrará miembro del tribunal a ningún juez sin su consentimiento (art. 99).

El Tribunal Nacional conoce de los recursos por error de derecho cometido en un proceso ante los tribunales de trabajo o en una decisión de los mismos.

La conciliación y el arbitraje

La ley de 12 de noviembre de 1975, en orden a estas dos instituciones, crea el Servicio Consultivo de Conciliación y de Arbitraje, con la función general de promoción del mejoramiento de las relaciones de trabajo y, en particular, del fomento de la práctica de la negociación colectiva y desarrollo y reforma, en su caso, de los procedimientos de negociación colectiva.

A los efectos de la *conciliación*:

«Cuando exista o se prevea un conflicto de trabajo, el Servicio podrá ofrecer a las partes en el conflicto, a solicitud de una o varias de ellas, su asistencia para alcanzar una solución.

La asistencia ofrecida por el Servicio podrá tomar forma de conciliación o de otro procedimiento, pudiendo consistir en el nombramiento de una persona que no sea funcionario del Servicio para asistir a las partes en el conflicto para alcanzar una solución.

En el ejercicio de las funciones que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, el Servicio examinará la oportunidad de alentar a las partes en el conflicto a aplicar todo procedimiento adecuado para la negociación o la solución de conflictos concertado por ellas.

El Servicio designará a funcionarios del mismo para hacer las veces de conciliadores en virtud de toda disposición legislativa pertinente con respecto a todo asunto que sea o pueda ser objeto de procedimiento ante un tribunal de trabajo y toda referencia contenida en semejante disposición legislativa a un conciliador se entenderá como referencia a un funcionario designado a tener del presente párrafo» (art. 2.º).

Y sobre el *arbitraje*:

«Cuando exista o se prevea un conflicto de trabajo, a instancia de una o de diversas partes en el mismo y previo consentimiento de todas ellas, el Servicio podrá someter la totalidad o parte de los asuntos objeto del conflicto al arbitraje de:

- a) Una o diversas personas nombradas por el Servicio para tal efecto (con exclusión de los funcionarios del Servicio; o
- b) A la Comisión Central de Arbitraje.

En el ejercicio de sus funciones el Servicio examinará las posibilidades de resolver el conflicto por conciliación, y siempre que existan procedimientos concertados adecuados para la negociación o solución de conflictos, someterá el asunto de que se trate al arbitraje tan sólo si dichos procedimientos han sido aplicados y han fracasado o bien si existe un motivo especial que justifique el recurso al procedimiento de arbitraje en lugar de dichos procedimientos» (art. 3.º)

VII. HOLANDA

Competencia objetiva

Fundamentalmente, los conflictos derivados del contrato de trabajo y los que se determinen por la ley como de la competencia del *juez de distrito*. Así, la ley de 28 de enero de 1971, sobre Consejos de empresa, determina, en su artículo 36 (cap. VI. Solución de conflictos), que «todo trabajador de una empresa con derecho a voto o cualquiera de las organizaciones de trabajadores podrán pedir al empleador o al presidente del Consejo de empresa el cumplimiento de las previsiones legales». El juez de distrito será el competente para el conocimiento de tales cuestiones. Esos conflictos se considerarán como conflictos relativos a un contrato de trabajo.

«Las peticiones al juez de distrito se harán previa la mediación de la Comisión de Industria que deberá informar sobre el asunto. Si no informa dentro de un período razonable, el juez de distrito pronunciará su fallo en ausencia de dicho informe» (de la ley de Consejos de empresa citada).

VIII. BELGICA

Tiene un sistema jurisdiccional de corte muy similar al francés. En lo demás, norma fundamental es la ley de 12-7-1960 por la que se modifica la de 9-7-1926, de *Jurados mixtos*, para la *conciliación y arbitraje*.

Competencia objetiva

Los Jurados mixtos se crearán con el fin de dirigir, por medio de conciliación o, a falta de conciliación, por sentencia, los conflictos de trabajo que se planteen entre los empleadores y sus obreros, entre obreros, entre empleados o entre obreros y empleados (art. 1.º)

Los Jurados mixtos entenderán:

Los litigios relativos al aprendizaje, al contrato de trabajo o a cualquier otro arrendamiento de servicios, con exclusión de las acciones de indemnización de perjuicios ocasionados por accidentes de trabajo (ap. 1.º, art. 43).

En los litigios entre obreros, entre empleados o entre obreros y empleados, planteados con motivo del ejercicio del oficio o profesión (ap. 6.º)

En los litigios entre personas que, en el ejercicio de su profesión, trabajen manualmente por cuenta común (ap. 9.º)

Competencia territorial

La competencia territorial vendrá determinada por la ubicación de la fábrica, taller, tienda, oficina y, en general, del lugar dedicado a la explotación de la empresa, al ejercicio de la profesión o a la actividad de la sociedad... (art. 44).

Límites competenciales cuantitativos

De los negocios propios de su competencia, los Jurados mixtos juzgarán en *última* instancia aquellos cuya cuantía no sea superior a 2.500 francos para los litigios entre empleadores y obreros, a 10.000 francos para los litigios entre empleadores y empleados y a 1.500 francos para los litigios entre obreros entre empleados o entre obreros y empleados.

En los negocios de cuantía superior, su sentencia queda sujeta a apelación (art. 45).

En grado de apelación no se sustanciará ninguna nueva demanda, salvo las *reconvencionales*. Si se plantea como nueva ante el *Jurado de Apelación*, éste conocerá de ellas aunque su valor fuese inferior a la cuantía de su competencia.

Creación, composición y funcionamiento de los Jurados mixtos

Sólo podrán crearse Jurados mixtos por medio de una ley, que determinará su jurisdicción, limitándola en lo menester a una o varias profesiones.

Previamente serán consultadas las organizaciones interprofesionales de empleadores, de obreros y de empleados.

Todo Jurado mixto constará de Salas de obreros y Salas de empleados. Tendrá como mínimo una Sala de obreros y una de empleados (art. 6.º).

En todo Jurado mixto, cada Sala de obreros constará de seis a doce consejeros y cada Sala de empleados de cuatro a ocho (art. 8.º).

Hay consejeros jurados nombrados por elección. Cada Sala constará de igual número de empleadores que de empleados o de obreros (art. 10).

Todo Jurado mixto consta de dos Presidentes nombrados por el Rey de entre dos listas de candidatos propuestos por los consejeros jurados (art. 25). Desempeñan sus funciones durante un año, alternativamente.

Los consejeros jurados son removidos del cargo por el *Tribunal de Apelación* de la Jurisdicción en que radique el Jurado mixto.

A cada audiencia se convocan cuatro consejeros jurados como máximo, elegidos mitad y mitad entre empleadores y entre obreros o empleados.

Cuando el litigio plantee alguna cuestión de carácter técnico podrá participar un asesor técnico por cada una de las partes.

En el seno de las respectivas Salas de cada Jurado mixto se constituirá un comité con la misión de *conciliar* a las partes litigantes. Este comité consta de un jurado empleador y, según el caso, de un jurado obrero o empleado (art. 50). Las partes podrán hacerse representar y asistir ante el comité conciliador por abogado o delegado de Organización profesional (art. 53). El comité conciliador dirimirá por sí mismo los litigios de cuantía no superior a 1.500 francos que no hubiere podido conciliar.

Las partes podrán siempre presentarse de común acuerdo ante una de las Salas de un jurado mixto para ser *conciliadas* por ella, incluso sobre litigios que no sean de la competencia del Jurado mixto si declaran que recurren a sus buenos oficios.

Si las partes no hubieren podido ser conciliadas, la Sala resolverá eventualmente como árbitro, ajustándose a lo dispuesto en los artículos 1.003 y 1.021 del Código de procedimiento civil.

Puede ordenarse la *ejecución provisional* de la Sentencia en litigios hasta 2.500 francos.

La misma ley prevé la existencia de Jurados mixtos de *Apelación*. Cada uno de ellos se divide en Salas de obreros, compuestas de igual número de empleadores que de obreros, y en Salas de empleados, compuestas de igual número de empleadores que de empleados. Constará, por lo menos, de una Sala de obreros y una de empleados. Los consejeros jurados de apelación se elegirán de entre los empleadores, obreros y empleados elegibles de los Jurados mixtos de Primera Instancia radicados en la jurisdicción, excluyéndose a los miembros de estos Jurados mixtos.

Los conciliadores sociales

El real decreto de 27 de julio de 1964 establece la reglamentación de las funciones del conciliador social, con la siguiente misión:

Primero.—Informar al ministro de Empleo y Trabajo acerca de todos los conflictos sociales.

Segundo.—Velar por la prevención de los conflictos sociales y seguir atentamente la declaración, el desenvolvimiento y la conclusión de los conflictos sociales.

Tercero.—Desempeñar cualesquiera funciones y misiones de conciliación.

Cuarto.—Mantenerse constantemente en contacto con las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores y con los inspectores e interventores sociales del Ministerio de Empleo.

Quinto.—Emitir, a requerimiento del ministro de Empleo y Trabajo, informes relativos a las relaciones sociales dentro de una industria.

IX. LUXEMBURGO

La relación laboral se configura como arrendamiento de servicios. Su norma reguladora es el texto de 20 de abril de 1962, codificación de la ley de 7 de junio de 1937.

Todos los litigios relativos a las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador serán juzgados por un *Tribunal arbitral* que se establecerá en cada cantón judicial, salvo el cantón de Vianden, que formará una sola circunscripción con el cantón de Diekirch.

Cada tribunal arbitral estará compuesto del juez de paz o de su suplente como presidente y de dos asesores, uno elegido entre los empleadores y el otro entre los empleados mayores de veintiún años. Estos asesores, así como los suplentes, uno empleador y otro empleado, serán nombrados por el Gobierno por un período de tres años; podrá prorrogarse su mandato después de expirado.

El tribunal competente será el del domicilio o la empresa con sede en el gran ducado (art. 27).

El tribunal de arbitraje *conocerá* en última instancia de las demandas cuya cuantía principal no exceda de 12.000 francos y de todos los demás litigios en caso de recurso.

El procedimiento que se seguirá ante el Tribunal de Arbitraje y ante la *Corte Superior de Justicia* para la introducción, instrucción y juicio de las demandas relativas a las relaciones laborales entre empleadores y empleados se determinará por Reglamento de Administración Pública.

En toda instancia, inclusive *la de casación*, todos los actos de procedimiento estarán exentos de derechos de timbre y registro.

X. IRLANDA

La ley reguladora fundamental de los Tribunales de Trabajo, su composición, competencia y funcionamiento es la ley número 14, de 3 de junio de

1969, que modifica la de relaciones de trabajo de 1946. Las referencias que se mencionan son todas de la citada ley de 1969.

Competencia objetiva y legitimación

Entiende el Tribunal de Trabajo de las cuestiones que dimanen de los contratos de trabajo, y específicamente: *a)* Si un empleador o un representante del sindicato de empleadores, sujeto a un contrato de trabajo registrado, denunciara ante un Tribunal el incumplimiento de tal contrato por parte de un empleador, se aplicarán las siguientes disposiciones: 1) el Tribunal examinará la queja y oír a todas las personas interesadas que deseen testificar; 2) si después de tal examen el Tribunal estimara la queja fundada, ordenará a dicho empleador que cumpla todas las obligaciones dimanantes del contrato y que a juicio del Tribunal le incumban. *b)* Previa consulta con organizaciones que el Tribunal estime representativas de una categoría, tipo o grupos de trabajadores y de sus empleadores, el Tribunal podrá: 1) dictar normas que, a juicio del Tribunal, permiten asegurar condiciones equitativas de empleo para dicha categoría, tipo o grupos de trabajadores y estén aprobadas por las Organizaciones que representen a un número considerable de trabajadores y de empleadores, respectivamente, de dicha categoría, tipo o grupo; 2) dictar normas modificatorias de las anteriormente indicadas con el mismo contenido y finalidad; 3) dictar normas derogando las anteriores (art. 11). *c)* Interpretación de los Convenios Colectivos: periódicamente el Tribunal, si lo solicitaren las partes en un acuerdo celebrado entre el empleador y un sindicato de empleadores y un trabajador o un sindicato de trabajadores relativo a la remuneración o a las condiciones de empleo de una persona sujeta a tal acuerdo, podrá dictar una resolución relativa a la interpretación de tal acuerdo o a su aplicación a determinada persona (art. 7.º). *d)* El Tribunal conocerá de un conflicto de trabajo: 1) si recibiere un informe de un asesor laboral que haya obrado como mediador en el conflicto, indicando que el acto de conciliación no permitió llegar a un acuerdo; 2) si las partes en el conflicto solicitaron del tribunal que conozca del mismo. El Tribunal podrá conocer de un conflicto laboral cuando estime que existen circunstancias excepcionales que lo justifican. Una vez que examine un conflicto de trabajo, el Tribunal podrá dictaminar sobre el mismo indicando en qué forma debe resolverse. *e)* Si los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo o sus sindicatos recurrieren al Tribunal para que conozca del conflicto y previamente se comprometieron a aceptar el dictamen del Tribunal, éste conocerá del caso y dictaminará; asimismo, cuando las partes le soliciten el examen de algún punto concreto del caso y su dictamen (art. 20).

Aspectos funcionales

A) *Composición del tribunal*

El tribunal de trabajo estará compuesto por un presidente y cuatro o seis miembros titulares, según decida discrecionalmente el ministro cuando lo estime oportuno, de los cuales dos o tres representarán a los trabajadores y dos o tres a los empleadores según sean cuatro o seis el número total de miembros titulares.

B) *Salas del tribunal*

Si el presidente estimare que para la rápida resolución de los asuntos conviene dividir el tribunal en salas lo hará así y mientras no revoque la orden correspondiente. El tribunal se dividirá en: *a)* Sala primera, formada por el presidente (que la presidirá), por un miembro trabajador y un miembro empleador nombrados por él; *b)* Sala segunda, formada por el vicepresidente nombrado por el ministro (art. 4.º), que la presidirá, un miembro trabajador y un miembro empleador, y *c)* si la orden así lo dispusiere, una tercera Sala, formada por el vicepresidente, que la presidirá, un miembro trabajador y un miembro empleador.

El presidente delimitará la competencia de cada Sala.

A tal efecto, cada Sala tendrá todas las facultades del tribunal, y el presidente de la Sala, las facultades del presidente del tribunal (art. 3.º).

C) *Examen de un conflicto de trabajo*

La vista de un conflicto de trabajo será a puerta cerrada, salvo si una de las partes en el conflicto solicitare audiencia pública.

Aunque la vista sea pública el tribunal podrá celebrar alguna audiencia a puerta cerrada cuando estime que ciertas cuestiones deben tratarse confidencialmente en interés de una de las partes en el conflicto (art. 8.º).

D) *Asesores laborales*

El tribunal podrá nombrar asesores laborales-conciliadores. Los asesores desempeñan las funciones que les asigne el tribunal o el presidente y especialmente prestarán su ayuda para prevenir y resolver conflictos de trabajo y establecer medios de negociación y mantenerlos entre los empleadores y los trabajadores sobre cuestiones generales o determinados ramos de trabajo o bien en ciertas zonas o entre ciertos empleadores y sus trabajadores (artículo 5.º).

E) *Juntas de Arbitraje de servicios públicos*

Formarán parte de las Juntas de Arbitraje de cuestiones promovidas por funcionarios públicos, miembros del Parlamento, de fuerzas de policía y cualquiera otros investidos del carácter público, un miembro trabajador y un miembro empleador nombrados por el presidente del tribunal (art. 9.º).

F) *Conciliadores*

El ministro podrá nombrar periódicamente a un funcionario con el título de conciliador, pero que cumple las funciones de tal naturaleza. Cuando se haya declarado o esté a punto de declararse un conflicto de trabajo (que no verse sobre las tarifas de salarios, horas de trabajo o vacaciones anuales de un grupo de trabajadores) las partes en el conflicto podrán recurrir al conciliador. Este estudiará el conflicto, y si no se hubiese resuelto antes, entregará a las partes un dictamen sobre el caso y después notificará tal dictamen al tribunal.

El conciliador no conocerá del conflicto de trabajo: 1.º si el tribunal hubiere adoptado una decisión respecto del caso, o 2.º si una de las partes notificare al conciliador por escrito que se opone a que examine el asunto.

El conciliador ejercerá su mandato durante un período fijado por el ministro (art. 13).

XI. DINAMARCA

Ley de 13 de junio de 1973 sobre el Tribunal de Trabajo.

Competencia objetiva, legitimación y representación

El Tribunal de Trabajo será competente para conocer de los asuntos siguientes:

a) Infracción de un acuerdo principal concluido por la Confederación de Empleadores de Dinamarca y la Confederación Nacional de Sindicatos de Dinamarca, de convenios o acuerdos análogos, incluida la interposición de todos ellos.

— Infracción de los convenios colectivos sobre las condiciones de salario y de trabajo.

— Legalidad de una acción colectiva respecto a la cual se hubiere dado un preaviso...

— Existencia o inexistencia de un convenio colectivo; y

— Legalidad de una acción colectiva iniciada para sostener la solicitud de adopción de un convenio colectivo en los sectores en que no haya sido concluido.

Las interrupciones de trabajo serán señaladas inmediatamente a las organizaciones profesionales y al día siguiente de su iniciación se celebrarán reuniones conjuntas, con la participación de dichas organizaciones, para discutir tales interrupciones, a menos que el movimiento no se haya interrumpido antes de la reunión conjunta.

Los asuntos a los que se refieren los puntos 1 a 3 del párrafo 1.º no podrán someterse al Tribunal de Trabajo más que si la infracción fuera cometida o la acción fuera prevista o iniciada por una organización de empleadores o por uno o varios de sus miembros, por una empresa particular o por una organización de trabajadores o por los miembros de la misma actuando concertadamente. El derecho de plantear un asunto ante el tribunal queda también subordinado a que el convenio pertinente no contenga ninguna disposición de contrario.

Además de los asuntos citados, podrá plantearse ante el Tribunal de Trabajo cuestiones relativas a desacuerdos entre empleadores y trabajadores si el tribunal consiente en ello y existe un acuerdo al respecto entre una organización de empleadores y una organización de trabajadores o entre una empresa particular y una organización de trabajadores.

Si un asunto hubiere sido tramitado en su totalidad en el marco de un arbitraje profesional, el tribunal podrá rehusar conocer del mismo. No obstante, si las partes estuvieren de acuerdo para que el tribunal conozca del mismo, éste puede solucionar el conflicto. Si la causa fuera oída parcialmente en el marco de un arbitraje profesional, el tribunal podrá aplazar el examen del asunto hasta que se haya pronunciado la sentencia arbitral (art. 9.º).

b) Si el asunto es de muy poca importancia el tribunal podrá inhibirse de conocerlo.

c) Los asuntos de que deba ocuparse el Tribunal de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 9.º no podrán someterse a los tribunales ordinarios.

d) Los contraventores de lo dispuesto en el convenio podrán ser sancionados pecuniariamente por el Tribunal de Trabajo. Se considerará circunstancia particularmente agravante el que el contraventor, no obstante estar obligado por el convenio, hubiere rehusado el arbitraje o hubiese actuado

contrariamente a una sentencia arbitral legalmente dictada o una sentencia dictada por el Tribunal de Trabajo (art. 12, apar. 3.º).

Los conflictos se someterán por o contra la organización de empleadores o de trabajadores interesada, independientemente de que la infracción fuere cometida o la acción colectiva notificada o iniciada por determinados miembros de la organización o contra los mismos... (art. 14).

La parte contra la que se dirigiere la acción deberá hacerse representar ante el Tribunal de Trabajo. Las partes podrán hacerse representar ante el tribunal por un procurador, sin limitación alguna. El tribunal decidirá en qué medida las partes tendrán derecho a participar en sus debates por intermedio de varios procuradores y también las personas que, además de las partes y de sus procuradores, podrán participar en ellos (art. 17).

Composición del tribunal, procedimiento y otros medios de solución de conflictos

El Tribunal de Trabajo comprenderá 12 jueces titulares y 28 suplentes, un presidente, tres vicepresidentes y sus dos suplentes, además del secretario del tribunal.

Los miembros serán elegidos, por la Confederación de Empleadores de Dinamarca: tres; la Federación de Asociaciones de Empleadores Agrícolas, Delegación de la Banca Danesa, Delegación de las Cajas de Ahorros y la Delegación de Compañías de Seguros: uno; el ministro de Economía y Presupuestos y Asociaciones Municipales: dos; la Confederación Nacional de Sindicatos: cuatro; el Consejo Mixto de las Organizaciones de Empleados y Funcionarios, Organización Central de Universitarios y la Federación Central de Asociaciones de Dirigentes y Funcionarios Técnicos, también conjuntamente, elegirán dos miembros. Su mandato será por tres años (art. 3, ap. 2.º).

El presidente, los vicepresidentes y sus suplentes deberán cumplir las condiciones generales requeridas para ser magistrados (art. 7.º).

Participarán en la solución de cada asunto un presidente del tribunal y tres jueces titulares o suplentes que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores. Si las partes lo hubieren convenido antes de plantearse el asunto ante el tribunal y la presidencia de éste diere su acuerdo, la presidencia consistirá, en las audiencias del tribunal, en tres miembros en lugar de uno. Dicha ampliación del número de miembros podrá ser decidida igualmente por el presidente del tribunal en ejercicio en el asunto de que se trate (art. 8.º).

El *Tribunal de Trabajo* tendrá su sede en Copenhague, aunque podrá desplazarse fuera de la capital cuando lo considere apropiado (art. 13, 1.º).

El presidente del tribunal decidirá mediante auto los conflictos susceptibles de debate oral con audiencia de testigos o que serán objeto de informes de testigos oculares o dictamen de expertos (art. 18).

Respecto a las demás normas de procedimiento, regirán las disposiciones de los procedimientos civiles ordinarios.

El auto dictado por el Tribunal de Trabajo será ejecutorio de conformidad a las disposiciones del Código de procedimiento relativas a la ejecución forzosa. Los acuerdos amigables obtenidos ante el Tribunal de Trabajo serán ejecutorios (art. 20).

No será ilegal el mero anuncio público de la iniciación de una huelga o de un cierre patronal no ilegal (art. 21).

Conciliación

Con vistas a la institución de un procedimiento de conciliación o para favorecer otras conversaciones entre las partes, podrá convocarse a éstas a una sesión preparatoria del tribunal, en la cual éste podrá estar representado solamente por el presidente o uno de los vicepresidentes (art. 15).

Arbitraje

Si las partes en un convenio no hubieren acordado lo apropiado para solucionar los desacuerdos de carácter profesional, se aplicarán a las mismas las normas entonces en vigor en las que hubieren convenido la Confederación de Empleadores de Dinamarca y la Confederación Nacional de Sindicatos de Dinamarca con respecto a la solución de los litigios de carácter profesional. La Comisión de Conciliación estará integrada por dos miembros, respectivamente, elegidos por cada una de las partes en el convenio. El Tribunal de Arbitraje profesional estará compuesto de cuatro miembros elegidos por mitad por cada una de las partes. Si los miembros no lograren un acuerdo respecto al tercer árbitro, éste será nombrado por el presidente del Tribunal de Trabajo (art. 22).

BENJAMÍN BLASCO SEGURA