

ALONSO OLEA, Manuel, *Derecho procesal del trabajo* (3ª edición), Madrid, Editorial Instituto de Estudios Políticos, 1976, 271 pp.

Desde la primera edición de esta obra el profesor Alonso Olea manifestó que su desarrollo se debía a tres artículos que redactó para la *Revista de Trabajo* que se publica en Madrid, así como a varios escritos tomados de los guiones de sus explicaciones de cátedra, que formaron parte de futuras lecciones a las cuales incorporó. La presentación del libro que hoy reseñamos ha tenido fines docentes y su tercera edición obedece a un momento en que fueron elaboradas disposiciones orgánicas y procesales básicas, misma que el autor ha revisado y ampliado con trascendentales tesis de jurisprudencia y con los resultados ya obtenidos en la aplicación de la nueva Ley de Procedimiento Laboral aprobada en septiembre de 1975. Nos ofrece además un índice de normas legales y de jurisprudencia que es de gran utilidad en el análisis de otras disposiciones laborales, que a partir de 1977 han modificado el panorama del derecho del trabajo en España. A pesar del tiempo transcurrido consideramos la lectura de este libro de positiva trascendencia documental, pues en la actualidad se ha preparado y aprobado un nuevo Código del Trabajo, que no tardará en ser promulgado y cuyo contenido por lo que hemos podido revisar es moderno y práctico, de positivos avances en la materia y cuyos antecedentes podrá encontrar el lector en la legislación examinada.

Nueve capítulos integran el libro; *grosso modo* los revisaremos para dar una idea al especialista interesado en los problemas laborales de los temas que tratan, pues ofrece orientaciones básicas aún no superadas, con preciso método didáctico y abundante bibliografía, aprovechable por profesores y estudiantes. Y a manera de introducción presenta una breve historia de los procesos de trabajo en España desde el año de 1908 en que fueron creados por ley de 19 de mayo de ese año los *tribunales industriales*, que únicamente conocían de asuntos relativos al incumplimiento o rescisión de contratos de arrendamiento de servicios, del aprendizaje, del embargo, de algunos conflictos sobre accidentes de trabajo y de "los conflictos sobre el incumplimiento de todas las disposiciones de carácter social que afectaran en particular al demandante y no tuvieran señalado procedimiento especial gubernamental".

tivo o judicial para su resolución"; pero a los cuales se dotó de jurisdicción y competencia propias, en un anticipo que muchas legislaciones introdujeron en sus textos hasta años después.

El primer capítulo se contrae a la jurisdicción de trabajo y a las reglas que determinan cuándo y de cuáles conflictos conoce esta jurisdicción y no las demás existentes; reglas que asimismo determinan la competencia de cada uno de los órganos que integran la estructura jurisdiccional y precisan además los asuntos y circunstancias en que un magistrado debe abstenerse o puede ser recusado por las partes para conocer de un litigio. Para nuestro autor el estudio de la jurisdicción de trabajo se compone de los siguientes elementos: a) los órganos jurisdiccionales; b) la extensión y límites de la jurisdicción; c) la competencia de los órganos incluidos dentro de la jurisdicción; d) la recusación y abstención del personal jurisdiccional. A estos elementos dedica la primera parte del capítulo. Aclaremos solamente que en España el órgano jurisdiccional de trabajo en primera y única instancia es la magistratura de trabajo, cuyo elemento decisor es unipersonal y tiene conocimiento de reclamaciones cuya cuantía excede de un mil quinientas pesetas; para asuntos de menor cuantía el magistrado puede delegar sus atribuciones en jueces municipales, comarcales o de paz, del domicilio del demandante.

En cuanto a las partes las reglas aplicables sobre capacidad procesal son las del orden civil; sólo está legitimado en cada proceso quien sea titular de la relación jurídica; las subrogaciones empresariales posteriores no afectan a la legitimación si ha sido demandante o demandado el titular de una empresa. Los supuestos de *litis consortio* se rigen por la regla general de que

se debe demandar a todas aquellas personas a quienes pudieran directamente afectar los pronunciamientos resolutorios de la pretensión que se aduce y al objeto del proceso entendido como la reclamación de una de las partes dirigida frente a otra, o ante el tercero especialmente instituido para resolver, sea juez o tribunal.

Al acto procesal lo define con Guasp como "el acaecimiento caracterizado por la intervención de la voluntad humana, por el que se crea, modifica o extingue alguna de las relaciones jurídicas que integran el proceso".

Concluye este capítulo expresando que los caracteres generales del proceso de trabajo son: 1. *La concentración*, o sea la conjunción de los diversos actos procesales; 2. *La oralidad*, que debe ser fundamental en la instancia conforme lo determina la Ley Procesal Laboral española, ya que los actos de alegación, de prueba, de instrucción y orde-

nación del magistrado deben ser orales y realizarse de viva voz aun cuando se documenten en un acta especial; 3. *La celeridad*, pues los plazos y términos han de ser breves, perentorios e improrrogables y las resoluciones judiciales han de notificarse el día de su fecha y al siguiente día cuando ello no fuera posible; 4. *La inmediación*, dado que hay que tomar en cuenta que los actos procesales básicos tienen que realizarse en presencia del magistrado; 5. *La gratuidad*, porque conforme al artículo 12 de la citada ley procesal “la justicia laboral se administrará gratuitamente hasta la ejecución de la sentencia”. Estos caracteres, como puede apreciarse, configuran un procedimiento abierto, ágil y rápido, que ha sido exigencia esencial en la aplicación de toda legislación de trabajo. En esta forma el autor apunta el planteamiento general de las normas procesales que a continuación examina.

En el capítulo segundo hace el análisis de los que llama “procedimientos y procesos previos” que en España están constituidos por las actividades preprocesales que tienden a evitar una futura controversia legal, al igual que aquellas actividades que por producirse en el proceso una vez que se haya iniciado, exigen una solución inmediata. Entre las primeras incluye la conciliación, las diligencias preliminares y el embargo preventivo o precautorio como lo denominamos nosotros. Subraya la naturaleza no procesal de la conciliación porque aunque existe dualidad de partes, las pretensiones de éstas no se dirigen a un juez, pues el organismo conciliatorio es distinto y carece de poderes para dirimir una contienda. La avenencia por regla general se plasma en una transacción y la tramitan *Juntas de Conciliación Sindical* integradas con representantes de los sindicatos de trabajadores, de técnicos y de empresarios, presidiéndolas casi siempre la persona de mayor edad, a la que asiste un secretario-asesor, quien atiende las diversas fases de este procedimiento: la acreditación de personalidad; la identificación de las partes; las citaciones; el acto de comparecencia; todas las formalidades; el levantamiento de actas que recojan el resultado de las audiencias y cualquier certificación de dichas actas en caso de expedición de copias a los interesados. Las diligencias preliminares y el embargo precautorio son resoluciones que competen al magistrado de trabajo y las lleva a cabo mediante un examen de las pretensiones de las partes, de los testigos que ofrezcan y los documentos que exhiban, todo lo cual tiene lugar en una sola audiencia.

El capítulo tercero está destinado al estudio del proceso ordinario de instancia única, el cual se inicia con la demanda. Ésta debe contener la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión, la petición o súplica que se haga al magistrado y la declaración de existencia de un derecho aun cuando no se precisen los

fundamentos jurídicos en que se apoya la acción. Admitida la demanda el magistrado señala día y hora para celebrar una diligencia en la que se realizan "los actos de conciliación y juicio" dentro del proceso, distinta a la que corresponden los actos previos, porque ésta la dirige el juez y no las partes.

De no ser posible la conciliación el magistrado se constituye en audiencia pública para escuchar las alegaciones de las partes (demandante y demandado) y después pasa el negocio al periodo probatorio en el que se siguen todas las reglas relativas a los medios de prueba, que el profesor Alonso Olea explica y desarrolla con amplitud. Concluido el juicio pueden presentarse diligencias para mejor proveer cuando el magistrado las considere necesarias aunque las propongan las partes; su objetivo es la aportación de pruebas que a juicio del juzgador sean indispensables para ilustrar su criterio y resolver en forma justa. La sentencia se formulará por escrito con una adecuada aclaración de los hechos; incluirá los fundamentos jurídicos que procedan y contendrá además de los pronunciamientos para condenar o absolver, un análisis de todos los puntos litigiosos, así como la indicación a las partes de los recursos por los que pueden optar en caso de inconformidad.

Los procesos especiales son materia del capítulo cuarto y corresponden todos al trámite que debe darse a las diversas variantes que presenta el despido de un trabajador: el despido disciplinario común; el despido de trabajadores con cargos sindicales; la separación de "caballeros mutilados" (terminología propia de la ley española) o de médicos de empresa; los despidos derivados de conflictos colectivos; los despidos por crisis a consecuencia del cierre de alguna empresa. Dice el autor que en todos estos casos se trata de procesos especiales por razón de su fundamento jurídico material, así como la naturaleza u objeto de la pretensión deducida, que requiere de un tratamiento procesal particular. La única excepción la encuentra en los llamados "procedimientos de oficio" aplicables a hipótesis materiales o sustantivas en los que la especialidad deriva del singular carácter de quien asume la posición de demandante en el proceso.

En los procesos especiales la demanda es concreta; aparte de contener los requisitos exigibles en el proceso ordinario, el demandante debe expresar el salario que percibía en el momento del despido, la antigüedad de servicios y las causas de la separación del trabajo. Debe indicarse también el número de obreros fijos en la empresa demandada con el propósito de establecer una opción en una condena alternativa cuando el despido sea declarado improcedente. La contestación del demandado será igualmente específica, "no se admitirán otros motivos de

oposición que los consignados en la *carta de despido*, requisito formal establecido en el artículo 97 de la ley". De no entregarse *carta de despido* al demandado corresponderá alegar y probar por qué no la hubo. Las pruebas se limitan a la justificación o injustificación de la separación del trabajo y la sentencia se dictará en un plazo breve para declararla improcedente o nula.

Los procesos sobre conflictos colectivos son estudiados por el profesor Alonso Olea en el capítulo quinto del libro. Corresponde a asuntos relacionados con la seguridad social, con los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; aquellos otros en que sean parte los agentes ferroviarios y el proceso que en España se denomina de "*oposición a la ejecución*" que son los intentados por los empresarios cuando en vía de apremio se les exige el cumplimiento de las obligaciones relativas a la institución de seguridad social, que consiste en un incidente dentro del procedimiento y que resuelve el juez y no un órgano que forma parte de la propia institución como ocurre en nuestro sistema.

Con excepción de los procesos en que son parte agentes ferroviarios o aquellos que no correspondan a infracciones reglamentarias aplicadas por afectación al servicio público o por infracción a vías generales de comunicación, los cuales se caracterizan por una reclamación administrativa previa de los afectados, quienes no pueden suspender el trabajo que realizan; los otros procesos colectivos a los cuales se hace referencia, tienen un tratamiento común: a) los demandantes sólo pueden serlo los trabajadores que hayan sufrido un riesgo profesional, sus beneficiarios, las empresas u otros demandantes cuando su reclamación se relacione con actividades concernientes a la seguridad social; b) a la demanda se acompañarán los documentos que acrediten haber interpuesto la reclamación administrativa previa que corresponda en cada caso particular; c) el magistrado recabará de oficio la remisión del expediente que se hubiera formado o copia fotostática del mismo, así como un informe de los antecedentes que se tengan del asunto; d) no podrán alegarse por el demandado hechos distintos; e) las entidades gestoras de la seguridad social pueden apersonarse en cualquier pleito siempre que tengan interés en el mismo; f) se harán los depósitos que la ley prevé cuando se trate de pago de cuotas; y g) se prohíbe la acumulación de acciones.

En su estructura jurídica se asimila, por así decirlo, a un procedimiento sumario, que impide sean examinadas cuestiones distintas a reclamaciones de actividades ajenas a su objetivo o actitudes que se estimen lesivas de derechos sociales; esto es, cuestiones que pueden ser resueltas por medio de simples recursos administrativos y que sólo

cuando afectan un interés jurídico intrínseco, debe resolverlas por lógica procesal un juez con autoridad conminatoria.

Los procesos "*impugnatorios*" de la legislación española y que atañen a los recursos de reposición y súplica, al igual que al recurso de casación, los explica el autor en el capítulo sexto con apoyo en la definición de Guasp, quien los considera como "aquellos procesos especiales que por razón de sus fundamentos jurídicos tienen por finalidad buscar la depuración de la decisión dictada en un proceso principal, a fin de que sean mejorados o aquilatados sus resultados". Estos recursos a los cuales acuden las partes en ocasiones predeterminadas, incluyen tanto los que se plantean ante el propio órgano jurisdiccional que ha dictado la resolución impugnada, como los de reposición de actuaciones, los de suplicación y los extraordinarios, entre los cuales está el de casación. Son admitidos mediante un simple auto en el que se declara si ha lugar o no a la recusación o al requerimiento de inhibición.

En cuanto a los recursos que se contraen a una oposición, o sean aquellos presentados por las partes contra ciertos autos dictados en los procedimientos de ejecución o de sentencia, si en ello se resuelven puntos sustanciales no controvertidos en el litigio, su tramitación se lleva en igual forma y en una sola instancia. No así el recurso de casación que debe interponerse ante la Sala Sexta de lo Social, una de las Salas de Justicia que integran el Tribunal Supremo de España, por estimarse como un recurso extraordinario "admitido únicamente contra decisiones concretas y determinadas de las magistraturas de trabajo y siempre que se trate de motivos concretos y determinados por la ley".

Dice el profesor Alonso O'lea que aun cuando la Ley Procesal Laboral española guarda un mutismo absoluto respecto del recurso de súplica y ni siquiera lo menciona,

es obvio que existe por aplicación supletoria contra las sentencias o autos resolutorios que se promueven durante la segunda instancia (conforme al artículo 402 de la ley), pues las disposiciones de este artículo son aplicables a las resoluciones de igual clase que dicte el Tribunal Supremo (conforme al artículo 405), y por idéntica razón tiene que existir contra las de la misma naturaleza que dicte el Tribunal Central de Trabajo.

Este recurso de suplicación (estudiado en el capítulo séptimo) es distinto al de casación por los siguientes motivos: a) por las formalidades del mismo que no son tan intensas ni rígidas; b) porque las sentencias del Tribunal Central de Trabajo deciden sobre una doctrina legal sentada por la Sexta Sala del Tribunal Supremo, que tiene a su favor la

presunción de legitimidad, sanidad y acierto en la aplicación de la ley, y c) porque el recurso no podría interponerse ante un órgano jurisdiccional supremo puesto que el Tribunal Central de Trabajo no lo es, y la ley salvaguarda la supremacía jurisdiccional de la citada Sexta Sala. Con base en estos razonamientos presupone que toda sentencia dictada por la magistratura de trabajo es recurrible en aplicación, excepción hecha de aquellas sentencias en las que únicamente es aceptable el recurso de casación o en sentencias cuya cuantía litigiosa sea inferior a veinticinco mil pesetas, contra las cuales no cabe ningún recurso; o en sentencias decisorias de pretensiones acumuladas en las que la cuestión afecte a todos o a un gran número de beneficiarios de prestaciones de la seguridad social.

En cuanto a los recursos que él llama *en interés de la ley* y que divide en cinco grupos: I. De queja; II. De alzada; III. De revisión; IV. En favor del Fondo de Garantía de la seguridad social; y V. En materia de conflictos colectivos; estima que lo característico de tales recursos "es que la sentencia decisoria sólo tiene efectos jurisprudenciales, por lo que deja intacta la situación jurídica particular creada por el fallo que se recurrió. El Tribunal asume funciones cuasinormativas y la doctrina legal sentada en interés de la ley se impone a todos los tribunales de la jurisdicción de trabajo". Analiza cada uno de ellos en el capítulo octavo del libro que se comenta y expresa que sólo puede interponerlos la Fiscalía del Tribunal Supremo, por propia iniciativa o a incitación de la Delegación Nacional de Sindicatos cuando se estime dañosa o errónea la doctrina sentada por el Tribunal Central de Trabajo.

El procedimiento que debe seguirse en este caso podríamos, con licencia propia para no extendernos en posteriores aclaraciones, resumirlo en estos términos: a) Lo interpone la Fiscalía a que se ha hecho mención dentro de los tres meses siguientes a partir de la fecha en que se notifique la sentencia pronunciada por el Tribunal Central, mediante recurso de suplicación; b) El recurso debe interponerse ante la Sexta Sala del Tribunal Supremo, ya que ningún otro órgano judicial puede tramitarlo; c) La Sala recabará los autos de la magistratura de trabajo y el expediente formado en el Tribunal Central, sin exigirse la presentación de un informe o justificación; d) La magistratura es quien cita y emplaza a quienes hubieren sido parte en el proceso para que se apersonen ante la Sala en un término de quince días; e) Ni el Fiscal ni los emplazados son parte en el recurso porque ningún interés sustentan como tales, pues la solución que adopte la Sexta Sala en nada podrá afectarles; f) La Sexta Sala decide en pleno y fija la doctrina legal procedente, que forma jurisprudencia sobre las cuestiones legales

discutidas y resueltas en el pleito; g) Todos los otros trámites que procedan siguen los lineamientos del recurso de casación.

Por último, estudia el autor la ejecución de sentencias tanto en los juicios ordinarios como en los especiales o en los de seguridad social. Respecto de los primeros la ejecución es siempre rogada, es decir, tiene lugar a instancia de parte y solamente puede ser suspendida o paralizada a petición del ejecutante. El magistrado de trabajo, actuando de oficio, si no encontrare bienes que pudieran ser embargados, practicará averiguaciones en el registro de la propiedad para decidir en congruencia, salvo que resulte necesario declarar la insolvencia del ejecutado.

La gratuidad, característica del proceso del trabajo, no alcanza a la ejecución de la sentencia, por lo que en este caso son aplicables los aranceles judiciales consignados en el derecho común. Por otra parte debe aclararse que si por un privilegio jurídico de aplicación general, cualquier derecho reconocido en una sentencia firme puede recusarse o transigirse, en materia de trabajo se prohíbe como a su vez lo asienta la ley mexicana, toda transacción o renuncia de derechos; de aquí que sea el propio trabajador a quien corresponda con exclusividad pedir la ejecución sin estar obligado a ello, por lo cual ésta podría ser la única forma de renunciar a una sentencia favorable.

La ejecución en los casos de despido consiste en la obligación del empresario de readmitir al trabajador en igual puesto e idénticas condiciones en que desempeñaba el trabajo; si se le indemniza el magistrado fija la indemnización, sin que su monto pueda exceder al importe de un año del salario o jornal percibido por el trabajador. De aceptar éste su readmisión, se concede al patrono un término de treinta días para cumplimentar la sentencia, pero de no cumplir el trabajador puede recurrir ante el magistrado, quien proveerá lo necesario para la readmisión en el trabajo y condenará al patrono al pago de una indemnización adicional no inferior al importe de seis meses de salario.

La sentencia puede ser recusable por el patrono y en estos casos el magistrado puede acceder a lo que en derecho español se denomina una "ejecución provisional" que consiste en el pago de un anticipo a cargo de la sentencia recurrida, con el compromiso por parte del trabajador de devolver la cantidad entregada caso de no obtener resolución favorable en forma definitiva, lo cual puede hacer en plazos razonables. De cualquier manera, confirmada la sentencia, se deduce este depósito de la indemnización que proceda y en caso contrario, el magistrado puede acordar el aplazamiento de algún reintegro en casos de excepción o de estricta necesidad. En reclamaciones por accidentes de trabajo es el Fondo de Garantía de la seguridad social el que reintegra al Fondo de Anticipos las cantidades que llegare a adeudar el



trabajador, pues en estos casos los depósitos existentes cubren cualquier prestación.

Es indudable que la obra sólo podrá ser exactamente comprendida con la lectura acuciosa que de ella se haga; estos apuntamientos pretenden apenas ofrecer un esquema de la misma, un poco más amplio que el examen ligero que se aventura para conocer la esencia del contenido. La jurisdicción de trabajo es casi siempre complicada por ser de estricta aplicación nacional y apoyarse muy poco en criterios doctrinales, aun del propio país en el que se legisle; por ello no existe mejor comprensión que la del recorrido por cada una de las fases del procedimiento, en donde se encontrarán las diversas aplicaciones legales. Nuestro propósito, como en trabajos similares, ha sido presentar un análisis comparativo con nuestro sistema procesal, habiendo encontrado varias similitudes y, desde luego, aspectos que nuestra legislación no ha abordado y otros en los que se presencian ausencias lamentables que será posible corregir en el futuro. Es la mejor lección que podemos desprender del excelente libro del profesor Alonso Olea.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

BADIE, Bertrand y Pierre BIRNBAUM, *Sociologie de l'Etat*, París, Bernard Grasset, 1979, 250 pp.

La crisis del modelo de Estado en los países desarrollados, y las dificultades que este modelo encuentra para imponerse en los países del llamado "Tercer Mundo", demuestran para estos dos sociólogos franceses la necesidad de aprehender al Estado como un hecho social, en su contexto sociohistórico, de analizar concretamente los diferentes tipos de Estado existentes y sus diversos modos de articulación con la estructura social.

Punto de partida o de llegada de su esfuerzo es el replanteo de las relaciones entre la sociología y la historia. La sociología convertida en ciencia ha tendido a olvidar la dimensión histórica para dejarse dominar por las perspectivas organicistas o microscópicas, y alejarse de los fenómenos de dominación. A la inversa, muchos historiadores de Francia han recurrido a los trabajos y métodos de los sociólogos. Luego, los sociólogos comienzan a integrar los trabajos de los historiadores en sus propios análisis. Para los autores, sólo esta nueva orientación puede favorecer la eclosión de una verdadera sociología del Estado. Hecho social, actor social, ligado a su propia historia y a la del sistema, el