

# LA JURISDICCION LABORAL. SU COMPETENCIA Y SUS ORGANOS

por Rodolfo W. CARRANZA

Juez Nacional y Profesor Universitario.  
Buenos Aires (Argentina)

En nuestro país el Decreto ley núm. 32.347/44, ratificado por la Ley núm. 12.948, establece que «la jurisdicción del trabajo no podrá ser delegada y su competencia es improrrogable» (art. 2.º); a diferencia del art. 1.º del Código de Procedimientos Civil y Comercial, que admite la prórroga de la jurisdicción territorial, de conformidad de partes. Competencia improrrogable que se justifica especialmente en nuestra especialidad, a fin de que en cualquier contienda en que se ventile un conflicto de trabajo intervenga un tribunal especializado; el cual, conforme a la estructuración federal de nuestro país, su organización queda librada a lo que resuelvan al respecto los respectivos gobiernos provinciales mediante la sanción de las leyes correspondientes.

La Corte Nacional, en los autos «Krivic c/ Ferrocarriles del Estado» y una reiterada jurisprudencia posterior, declaró que los Tribunales de Trabajo son los competentes para entender en todas las causas a que se refiere la Ley núm. 12.948, sin las distinciones que para otros casos imponen las leyes que establecen el doble fuero —Ordinario y Federal— por razón de la nacionalidad o de la vecindad de las partes o por ser una de ellas la Nación; o alguna de sus reparticiones; o por tratarse de causa atribuida a la Justicia Federal por las leyes que rigen su competencia. Por su parte, las Cámaras Nacionales de Apelaciones en lo Comercial y del Trabajo en pleno han declarado que cuando se demanda el reconocimiento de derechos emergentes de las Leyes núms. 11.729 y 12.921 (que son las principales que regulan el contrato de trabajo), el único órgano jurisdiccional que puede pronunciarse al respecto, en la Capital Federal, es la Justicia del Trabajo; por consiguiente, si el accionante no acredita el vínculo laboral que invoca, el tribunal debe pronunciar no una declaración de incompetencia, sino el rechazo de la demanda.

El art. 4.º de la Ley núm. 12.948 establece que será competente para conocer en la causa: a) El juez del lugar del trabajo. b) El del domicilio del demandado. c) El del lugar donde se hubiere celebrado el contrato, a elección del demandante.

Por su parte la Ley núm. 5.178 de la Provincia de Buenos Aires, actualizada por

la Ley núm. 5.532, establece una distinción cuando la demanda es instaurada por el trabajador o por el empleador.

En el primer supuesto admite indistintamente que la acción sea instaurada: a) Ante el tribunal del domicilio del trabajador. b) Tribunal del lugar donde se ha prestado el trabajo. c) Tribunal del lugar de celebración del contrato de trabajo.

En cambio, cuando la demanda es deducida por el empresario, el empleador deberá entablarla ante el tribunal del domicilio del trabajador.

Estimo inconveniente y hasta antijurídico la opción que se permite al obrero y la manifiesta desigualdad de tratamiento respecto de la ley citada, de la Provincia de Buenos Aires.

Las razones son obvias: los litigios de trabajo deben necesariamente decidirse ante el tribunal donde se ha desarrollado y cumplido la prestación del trabajo. Es allí donde se encuentran necesariamente todos los elementos de prueba que han de ser aportados a la causa, tales como testigos, absoluciones de posiciones, informes, etc., probanzas éstas que de cumplirse en una jurisdicción extraña darían lugar a los correspondientes libramientos de exhortos y consiguientes demoras en contra de la naturaleza sumaria de dichos juicios. A ello debe agregarse las circunstancias de mayor gravedad que pueden darse en los casos siguientes: si el obrero inicia un juicio ante el tribunal en que se celebró el contrato que bien pudiera haberse suscrito veinte o treinta años antes y en un lugar situado a miles de kilómetros del de la prestación de servicios, donde presumiblemente el demandado no ha de tener ningún domicilio o representante y en consecuencia es obligado a litigar en un sitio totalmente extraño al de su radicación, con los consiguientes e imprevisibles deterioros de la defensa en juicio. Por ello los códigos que habitualmente establecen esta clase de opción adicionan que se admite el juicio ante el lugar de la celebración del contrato, pero sólo cuando el demandado se halle, aunque sea accidentalmente, allí.

La Corte Suprema Nacional Argentina había establecido un plazo de tres meses para la iniciación de juicios por diferencias de salarios (cumpliéndose determinados recaudos), pero tal jurisprudencia fué derogada por la Ley núm. 16.577 admitiendo que la acción podía deducirse durante todo el término de la prescripción (lo que la jurisprudencia ha fijado en cuatro o cinco años, según la naturaleza civil o comercial del contrato), y ese plazo tan limitado fué expresamente fijado por la Corte a los efectos de evitar las demandas trasnochadas de reclamos por diferencias de salarios o indemnización que, en el caso de admitirse que podían instaurarse dentro del término de la prescripción, indudablemente podían ser deducidas a los cuatro o cinco años de extinguida una relación laboral, con la consiguiente afectación de la estabilidad en las relaciones entre empleados y empresarios.

Si se admite, pues, que una demanda debe deducirse casi inmediatamente de producido el motivo que le dé sustentación, resulta poco convincente que se pueda elegir otro tribunal competente que no sea el del lugar en que se ha prestado el trabajo, porque ese ha de ser donde se desarrollaron los acontecimientos materia de prueba y donde han de tener, presumiblemente, su domicilio las partes que intervienen en la contienda.

Obligar, pues, a intervenir a un tribunal «del domicilio del demandado» o «el del lugar donde se hubiera celebrado el contrato», que puede muy bien estar, como hemos

dicho, a una gran distancia de donde se desarrollaron los acontecimientos, parece una incongruencia legal, mucho más cuando se otorga una opción preferencial a una de las partes. Como en el caso de la Provincia de Buenos Aires, que además admite la posibilidad de dirigirse ante el juez del domicilio del trabajador, el cual en muchos supuestos puede haberse trasladado a miles de kilómetros del lugar de la prestación del trabajo, con los necesarios inconvenientes a que he hecho referencia en apretada síntesis.

En definitiva que por la propia naturaleza del contrato de trabajo la acción debe ser instaurada dentro de un lapso razonablemente limitado y únicamente ante el tribunal del lugar en que se ha cumplido la prestación de servicios, sin perjuicio de prever alguna situación que jugaría a favor del trabajador, pero únicamente en supuestos excepcionales, porque de lo contrario podría traducirse en una situación de indefensión para el empresario demandado, circunstancia que indudablemente no puede estar en el ánimo del legislador a menos que se haga una aplicación inadecuada del discutido principio «in dubio pro operario» o se aferre exageradamente a la limitación de la voluntad contractual a favor del sujeto más débil de la relación (el obrero), pero en tal evento corriendo el riesgo —como hemos dicho— de lesionar los intereses del otro.

