

LA JURISDICCION LABORAL. SU COMPETENCIA Y SUS ORGANOS

por Félix OLMOS

Secretario del Juzgado Nacional de Trabajo,
Buenos Aires (República Argentina)

Antes de examinar el tema específico del presente trabajo, es pertinente, aun cuando no sea más que en forma sumaria, dar una noción de lo que en Derecho se entiende por jurisdicción y competencia en general.

Numerosas son las definiciones que de ellas dan los autores, conformadas a sus particulares puntos de vista. A mero título ilustrativo a continuación se consignan algunas de ellas, a saber: la jurisdicción, vocablo que deriva de la locución latina «iurisdicio», para Redenti (*Derecho procesal civil*) es «la función de aplicar las sanciones conminadas por las normas jurídicas»; Oderigo (*Derecho procesal penal*) la define como «la potestad estatal de aplicación del derecho objetivo con relación a casos concretos»; para Lascano consiste «en la actividad con que el Estado procede a la realización de la regla jurídica».

A su vez, por competencia, se entiende «la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado» (Alsina H., *Tratado de Derecho civil y comercial*); o «la parte de poder jurisdiccional que puede ejercitar el órgano» (Chiovenda, *Principios de Derecho procesal civil*), y también «el ámbito de actuación de los distintos tribunales en sus relaciones entre sí» (Golschmidt, *Derecho procesal civil*).

Existe tendencia, tanto en alguna doctrina como en la legislación, a confundir ambos conceptos, los que suelen emplearse como sinónimos; si bien entre ambos existen puntos de contacto, determinativos de una zona gris que puede inducir a errar, a poco que se les examine se advierte que se trata de instituciones distintas; así la competencia está referida al territorio, materia o persona, siendo la jurisdicción el poder de que el magistrado se encuentra investido para entender en las causas que se considera competente, es decir, la potestad de administrar justicia. La competencia, en cambio, fija los límites dentro de los cuales el juzgador puede ejercer sus funciones.

Entre ambas instituciones, pues, es evidente que existe neta diferencia conceptual, la que responde a un plexo cualitativo de sustancia y no solamente cuantitativo.

Por ello, es que desde el comienzo es conveniente valerse de una terminología adecuada, correcta, que no se preste al equívoco o la duda, tal como con énfasis lo se-

ñalara en un artículo anterior mío (v. *Legislación del Trabajo*, revista núm. 144, de diciembre de 1964).

Tales son a grandes rasgos las ideas definitorias imperantes en materia de jurisdicción y competencia, las que, acorde con la especificidad del tema a encarar en el presente, cabe volcar y referir al campo de lo laboral.

En Argentina, la materia de la jurisdicción y competencia laboral se rige por las disposiciones del decreto 32.347/44, ratificado por la ley 12.948.

El decreto signado en primer término es determinativo de la creación de los Tribunales del Trabajo en la Capital Federal de la República.

Anteriormente a su sanción, las cuestiones relacionadas con problemas emergentes de las relaciones obrero-patronales, comúnmente denominadas del trabajo, se ventilaban, en lo que atañe al aspecto judicial de ellas, ante los tribunales del fuero civil, con todas las secuelas propias de esta legislación: lentitud, complejidad de la tramitación y onerosidad.

La incidencia a diario creciente de los fenómenos propios del hecho social trabajo, ello a raíz de la progresista evolución de la gran industria y consecuente aumento de trabajadores —proletariado—, dando lugar a numerosas cuestiones derivadas del trabajo mismo y de las relaciones entre empleadores y obreros, obliga a los gobernantes a prestar especial atención a ellas, para salvaguardar el orden público y social.

Nacen así las primeras leyes específicas, destinadas a tratar de poner remedio a algunas de estas situaciones de evidente injusticia, como son las referentes a accidentes del trabajo y otras más posteriores, atingentes al despido, legislación ésta integratoria del Código de Comercio. A medida que el sector de trabajadores se organiza, surgen nuevas leyes para reglar la jornada, condiciones en que se cumplen las tareas, etc.

Ello da lugar a la formación de un cuerpo de legislación asaz abundante; empero, no obstante, en su aplicación se tropieza con un procedimiento que no condice con los presupuestos mínimos indispensables que deben regir para la vivencia plena de normas procesales destinadas a reglar hechos y cuestiones propios del Derecho específico del trabajo, cuya autoría implica la existencia no sólo de normas sustanciales, sino que a más se requiere el correlativo instrumento procesal autónomo.

La creación de juzgados propios, ajustados en su acción a un estatuto moderno, implica en líneas generales la culminación exitosa de los dos objetivos fundamentales: legislación sustantiva y procesal tipificantes.

En Argentina, con abstracción de la legislación sustantiva, que no hace al tema del presente, en lo que atañe a régimen procesal, éste en la Capital Federal y la casi totalidad de las provincias que integran su territorio se manejan por sistemas procesales autónomos, independientes de los códigos de igual tipo comunes, con remisión sólo supletoriamente a los mismos, para cubrir determinadas lagunas, como ser en punto a caución juratoria, para el decretamiento de medidas precautorias, para lo cual se debe recurrir al procedimiento civil, por no contemplarse la cuestión en la ley Procesal del fuero, no obstante haber sus autores consagrado un extenso capítulo a esa materia.

Circunscribiendo el examen al vigente en la capital de la República, ya que el estudio de cada uno de los existentes en cada provincia insumiría una extensión que excedería en mucho las limitaciones a las que debe ajustarse el presente trabajo, la juris-

dicción laboral se encuentra en manos de la Comisión de Conciliación, las de Arbitraje, Jueces de Primera Instancia y Cámara de Apelaciones —art. 1, decreto 32.347/44, hoy ley 12.921—, siendo misión de las primeras, previo al ingreso a la etapa judicial propiamente dicha, la gestión por la vía conciliatoria, con lo que se trata de poner fin al proceso en su etapa inicial, mediante el avenimiento de las partes.

Consecuencia del carácter especializado que la justicia laboral inviste, la ley consagra la improrrogabilidad de la jurisdicción, no pudiendo las partes, aun mediando acuerdo, dirimir el diferendo laboral ante otros jueces que los naturales, es decir, los jueces de trabajo y en la esfera jurisdiccional laboral; secuencia de ello es que los funcionarios y magistrados encargados de aplicarla deben, al menos en teoría —ya que en la práctica y por razón de mala política este precepto se ha desvirtuado en casos, con nombramientos de gente al margen de la especialidad—, deben tener especial versación en la materia.

En resumen, en Argentina, y en la Capital Federal, la jurisdicción en materia laboral se ejercita por medio de funcionarios y jueces, investidos de jurisdicción y competencia específica.

La competencia se extiende a las causas que se susciten entre empleadores y trabajadores por conflictos de derecho fundados en disposiciones de los contratos de trabajo, de empleo, aprendizaje o ajuste de servicios y todas aquellas otras, contenciosas, en que se ejerciten acciones derivadas de disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo.

Como se advierte la competencia es amplia, y se extiende aun a los casos en que la Nación sea parte, como así también a sus reparticiones autárquicas o Municipalizadas.

Por tanto, la competencia alcanza a la materia —causas laborales— y sus derivadas, a las personas —binomio obrero-empedor— y al lugar —perímetro de la Capital Federal—.

Es facultad privativa de los jueces pronunciarse sobre la competencia, aun de oficio, ya que la misma no la determina la voluntad de las partes, atento a que el juez laboral puede y tiene obligación de pronunciarse sobre ella, facultad cuya raíz lo es el orden público, sobre el cual no caben primar consideraciones de particular motivación.

El fuero y por razón de la materia atrae toda causa laboral, aun cuando el punto se encuentre legislado en otra rama de la ciencia del derecho; así las reclamaciones por vía del derecho común en materia de accidentes del trabajo advienen al fuero laboral.

Esta competencia está referida exclusivamente al trabajador en dependencia, y excluye las acciones que, aun cuando se funden en el trabajo, no sean resultantes o respondan a un contrato subordinado.

La vocación del juez laboral, cuando la acción se funda en derechos emergentes del trabajo y se plantea su incompetencia alegándose la inexistencia de contrato de trabajo en dependencia, le obliga por vía jurisprudencial a impulsar el juicio hasta la sentencia, en cuya etapa la decisión no lo será en el sentido de la competencia, sino que debe limitarse a rechazar la demanda, excepto en los puntos atingentes a cuestiones no laborales, respecto de los cuales sí le es dable declarar expresamente la incompetencia para entender en ellos.

Consecuente con el enunciado principio, la justicia laboral también atrae a las cau-

sas que, fundadas en el contrato de trabajo subordinado, pudiera intentar sustraerlas a su jurisdicción, radicándolas ante el fuero federal, ya sea por razón de distinta nacionalidad o vecindad de las partes intervinientes, exceptuando las que se encuentren ya iniciadas y en tramitación con anterioridad a la creación del nuevo fuero.

Corolario de este criterio es así también la solución dada en las cuestiones que se susciten en jurisdicción marítima, en lo que atañe a la gente de mar, que trabaja en dependencia, materia que, no obstante encontrarse legislada en el código de comercio, debe ventilarse ante el Tribunal del Trabajo cuando el diferendo versa sobre trabajo subordinado.

La jurisprudencia, siguiendo análoga corriente doctrinaria, también excluye de la competencia federal las causas por despido seguidas contra empresas extranjeras intervenidas por el Poder Ejecutivo por medio de la Junta de Vigilancia y Disposición final de la Propiedad Enemiga, en tanto la acción se fundamente en cuestiones de trabajo, verbigracia, reclamos por despido, etc.; solución que ha hecho extensiva a las demandas por accidentes de trabajo contra Empresas en liquidación, argumentando que el solo hecho de haber el Poder Ejecutivo dispuesto la liquidación no implica nacionalizarlo.

En materia de desalojo, cuando el uso de la vivienda es accesorio del contrato de trabajo, el criterio jurisprudencial ha sido variable, admitiéndose en su primer momento la competencia del fuero laboral para entender en reclamos de esta naturaleza; con posterioridad, variando este punto de vista, se declara que el desalojo es de la competencia de la justicia de Paz, criterio a juicio equivocado, ya que por ser accesorio del contrato la reclamación es consustancial al reclamo de lo principal y, por tanto, la competencia la decide el tribunal donde se encuentra radicada la causa originaria.

También fluctuante ha sido la legislación en lo que atañe a las comisiones paritarias, resolviéndose en un comienzo que la instancia de la comisión paritaria es previa a la competencia del fuero del trabajo para entender en cuestiones relacionadas con convenios colectivos, mas luego la ley 14.250, en su artículo 16, establece la competencia de origen de la justicia del trabajo.

En materia de exhortos librados en contiendas del trabajo, la competencia a los efectos de su trámite lo es ante los jueces de igual clase.

Así también la existencia de estatutos propios determina la competencia del órgano que el mismo fija, aun cuando se trate de cuestiones del trabajo, tal como acontece con el denominado de los bancarios y el de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro, ante cuyo propio tribunal se radican los conflictos derivados de la aplicación del mismo —ley 12.637; decretos 12.366, 6.243 y 28.830, respectivamente—.

La competencia de la justicia de trabajo se extiende así también al ámbito de la previsión; así en casos concretos como es el de demandas por devolución de la libreta jubilatoria, apremios por cobro de aportes no obrados, reclamo de certificado de póliza de seguro colectivo para demandar a la Compañía, ante la jurisdicción competente.

La competencia del juez llamado a entender en punto al lugar, el artículo 4.º del decreto la determina conforme a tres circunstancias, a saber: a) El lugar del trabajo. b) El del domicilio del demandado. c) El del lugar de celebración del respectivo contrato de trabajo. Opciones que juegan en favor del demandante, por lo general el trabajador.

Esta forma de encarar la competencia tiene en mira, sin duda, favorecer en especial al trabajador, evitándole las molestias propias de tener que radicar su acción exclusivamente por razón del domicilio del empleador, el que bien pudiera estar distante del lugar donde se cumple el contrato de trabajo, opción que le beneficia al permitirle demandar ante cualquiera de los jueces indicados, a su elección, sin que tal derecho pueda renunciarse o convenirse, ni previa ni con posterioridad al juicio, por tratarse de cuestiones atinentes al orden público, extremos cuya acreditación, en el supuesto de ser negados, se remiten a la carga de la prueba.

Finalmente, también tienen competencia para actuar las denominadas Comisiones de arbitraje; para ser llamadas a entender debe mediar acuerdo de partes, y su esfera se extiende a los conflictos de derecho motivados por rebaja de la remuneración o modificación de las condiciones de trabajo y en aquellos casos en que el contrato subsista, ya que de mediar ruptura será el juez de trabajo y no la Comisión la llamada a entender en el reclamo.

La crítica más importante que puede hacerse a este sistema está referida en primer lugar a la Comisión de Conciliación, cuya supresión se propicia, ya que la experiencia ha demostrado que se trata de un organismo innecesario, por retardar la entrada en juicio, gestión que, por otra parte, puede también llevarse a cabo, y se viene cumpliendo con éxito, en los Juzgados.

La segunda de las objeciones está dirigida no ya a la ley procesal laboral anotada, sino a la legislación vigente, en tanto crea Tribunales especiales para las cuestiones laborales que se susciten en ciertos gremios --bancarios, seguros, etc.-- con prescindencia del Tribunal y juez del trabajo, únicos sin duda con jurisdicción y competencia para la materia trabajo.

El reconocimiento de estos Tribunales de gremio autoriza a los demás sectores de trabajadores a reclamar también análogo privilegio, lo que en definitiva redundaría en detrimento de la única justicia específica, que no es otra que la del Trabajo, y la de sus jueces especializados que la integran.

En resumen, el principio que no debe perderse de vista es, pues, el de "que todas las causas que se susciten por razón de un contrato de trabajo en dependencia son de la exclusiva jurisdicción y competencia de los Tribunales y Jueces laborales".

