

LA JURISDICCION LABORAL EN ARGENTINA

por Benito PEREZ

Ex Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de La Plata, y profesor de Política y Legislación Social en la Universidad del Salvador de Buenos Aires

I. JURISDICCION Y COMPETENCIA

La justicia del trabajo surge como fuero especial, a consecuencia del desarrollo alcanzado, en nuestro tiempo, por el derecho que regula las relaciones de trabajo, entre patronos y obreros, con la misión de facilitar la aplicación de sus normas a los diferendos que se susciten entre ambos.

Por las características que presenta la jurisdicción del trabajo, dada la naturaleza de los litigios que en ella se debaten, nos permitiremos recordar, previamente, el concepto de jurisdicción, en sus aspectos generales, con el propósito de esclarecer lo que entendemos por organización y funcionamiento de la justicia del trabajo. Pues, anticipándonos a las conclusiones de nuestro estudio, diremos que la jurisdicción laboral, tanto por la índole de los sujetos de la relación jurídico-procesal como por la naturaleza de los intereses cuestionados, difiere fundamentalmente de las otras formas de la jurisdicción especial.

Refiriéndose a la jurisdicción, señala Carnelutti que, a través de la historia del pensamiento jurídico, se han confundido la función del proceso con el de la jurisdicción. Así nos dice: «No me preocupa que en el transcurso de la historia e incluso en la ley actual la palabra «jurisdicción» se use, fuera de los límites de su significado natural, para indicar cualquier función procesal. Dicho uso se debe a la preponderancia que ha tenido el proceso jurisdiccional en la lenta elaboración del pensamiento acerca de los fenómenos procesales» (1).

Ahora bien, en nuestro intento para establecer su concepto recordamos con Chiovenda que la jurisdicción: «Es la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley, mediante la sustitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares o de otros órganos públicos, sea al

(1) F. CARNELUTTI: *Sistema de Derecho procesal civil*. Traducción española. Buenos Aires, 1934, tomo I, pág. 156.

afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva» (2). Pertenece esta doctrina a la concepción objetiva de la jurisdicción, afirma Alsina, cada día más afirmada, según la cual el proceso no sirve a una u otra parte, sino que su objeto es la actuación de la ley y sirve a quien tiene razón según ella (3). Aunque para Calamandrei la noción proporcionada por Chiovenda de sustitución de actividad resulta insuficiente para caracterizar a la jurisdicción. Para él es la actividad del Estado que tiene por objeto garantizar la observancia del derecho (4). Por su parte, Rocco observa que «la actuación del derecho en cuanto es aplicación de la norma no es en modo alguno una característica de la actividad jurisdiccional, toda vez que así el individuo como el Estado, en cuanto están sometidos al derecho, deben conformar su acción con la norma, en cualquier momento de su actividad, aplicar la norma al caso concreto» (5). Y Alsina, después de examinar varias definiciones de distintos autores, concluye compartiendo la opinión de Golschmidt, cuando afirma: «Desde que se prohíbe a las personas hacerse justicia por mano propia, el Estado asume la obligación de administrarla, de lo cual deriva la acción, o sea el derecho, de requerir la intervención del Estado para el esclarecimiento o la protección de un derecho, y la jurisdicción, o sea la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para resolver mediante la sentencia las cuestiones litigiosas que le sean sometidas y hacer cumplir sus propias resoluciones» (6). Vale decir que el juez debe abocarse a la cuestión sometida a su decisión y hacerla cumplir en todas sus consecuencias, dado que, de acuerdo con el Derecho procesal argentino, la jurisdicción es indelegable, si bien se puede encomendar a jueces de otras localidades el cumplimiento de ciertas diligencias (7).

Por tanto, en el Estado moderno, la administración de justicia está encomendada a unos órganos especiales que constituyen uno de los poderes del Estado en busca de una mayor garantía de los derechos de la persona humana.

En cuanto a la jurisdicción específicamente laboral cabe recordar que en un comienzo se trató de encomendar las soluciones de las controversias surgidas de las relaciones de trabajo a órganos administrativos, asignándoles el carácter de magistratura técnica. Así aconteció en nuestro país antes de la creación de los tribunales del trabajo, atribuyéndoles a los denominados Departamentos del Trabajo funciones jurisdiccionales, con preferencia en materia de indemnización por accidentes del trabajo y cobro de salarios. Aunque esta derivación de facultades en esos entes administrativos tiene su lógica explicación, por varios motivos. En primer lugar, porque esos órganos administrativos eran

(2) G. CHIOVENDA: *Principios de Derecho procesal civil*. Traducción española. Madrid, 1922, tomo I, pág. 369. *Ibidem*, *Instituciones de Derecho procesal civil*. Traducción española. Madrid, 1936, núm. 139.

(3) ALSINA HUGO: *Tratado teórico práctico de Derecho procesal civil y comercial*. Buenos Aires, 1941, tomo I, pág. 542.

(4) P. CALAMANDREI: *Instituciones del Derecho procesal civil*. Buenos Aires, 1948, páginas 100 y sigs.

(5) ROCCO HUGO: *Derecho procesal civil*. México, 1939, pág. 10.

(6) J. GOLSCHMIDT: *Derecho procesal civil*. Traducción española. Barcelona, 1936.

(7) No es delegable porque emana de la soberanía y debe ser ejercida solamente por el poder que se halla investido de esa facultad por la Constitución.

los encargados, por imperio de la ley de su creación (8), de velar por el cumplimiento de las leyes obreras y, en el desempeño de esa función, ejercían el contralor sobre los accidentes del trabajo, verificaban si la denuncia se había formulado en el plazo establecido, causas determinantes del siniestro, sobre la prestación de la asistencia médico-farmacéutica, salario devengado por la víctima, reunión de los elementos de prueba, etcétera, etc. (9). En segundo lugar, porque un pleito persiguiendo el cobro de una indemnización por accidente del trabajo, tramitado ante el fuero común, al formar parte la ley de accidentes del código civil, su tramitación, ya fuera contra el patrón responsable o contra su asegurador, duraba ordinariamente de cinco a seis años, desnaturalizándose de ese modo, en la práctica, la finalidad protectora de la ley.

Las atribuciones de estos organismos administrativos se fueron acentuando a medida que se desarrollaba la legislación del trabajo. Y la experiencia extraída del diario contacto con esos organismos, en el tratamiento de los problemas laborales, iba demostrando las ventajas de un ordenamiento donde había dos cosas igualmente fundamentales que se complementaban, a saber: justicia dinámica y bien orientada y un contralor administrativo severo y completo. Podemos decir que esta experiencia fué gestando la creación del fuero del trabajo. Porque debemos convenir que, por amplia y buena que sea una legislación de fondo, si no se cuenta con medios adecuados para hacer efectivos los derechos en ella reconocidos, queda desvirtuada en la práctica de su aplicación. Si bien las facultades de decisión, atribuidas a esos organismos administrativos, ha inducido, por otra parte, a confundir muchas veces la actividad administrativa con la típicamente jurisdiccional.

No debe perderse de vista que los actos y resoluciones administrativas difieren, en su esencia, de los actos jurisdiccionales, dentro de nuestro ordenamiento institucional.

En la jurisdicción denominada administrativa predomina una actividad de carácter técnico y el funcionario que la ejerce actúa con un margen mayor de discrecionalidad en defensa de un interés público, mientras que en la jurisdicción judicial el juez llamado a resolver debe ajustar su conducta en la actuación de la ley al caso concreto sometido a su decisión.

Aunque la jurisdicción, dentro del Estado moderno, reviste el carácter de función pública y ella encuentra su justificación en el hecho de que el Estado es quien de ordinario crea o instituye el derecho, pues no sería propio, nos dice Lascano, que, luego de imponer la obligación de observarlo, no asegurase su realización cuando los particulares no lo hicieran voluntariamente. Como autor de la ley debe hacerla actuar removiendo los obstáculos que lo impiden en el caso de conflicto entre dos partes; de lo contrario, dejaría de ser tal y el Estado carecería de razón de ser (10).

Los caracteres instrumentales de la jurisdicción se manifiestan en constituir una organización imparcial, ajena a los litigantes, y que debe actuar con arreglo a un ritualismo procesal que sea garantía de su acierto. Sólo existe propiamente jurisdicción cuando aquella finalidad es cumplida de esta manera.

(8) Ley 8.999.

(9) Art. 25 de la ley 9.688 y arts. 19-24 de su Decreto reglamentario nacional.

(10) DAVID LASCANO: *Jurisdicción y competencia*. Buenos Aires, 1941, pág. 35.

Organismos jurisdiccionales son los que ofrecen esas características y esa finalidad. En cambio, los organismos administrativos tienen por función ser gestores del interés público; y si resuelven casos concretos como los organismos jurisdiccionales y, como ellos, han de subordinarse a las normas jurídicas, actúan, a diferencia de aquéllos, como juez y parte al propio tiempo, ya que en asuntos en los que se halla interesado el Estado resuelven como órganos suyos e inspirándose fundamentalmente en su interés (11).

Nosotros, dada la índole de este trabajo, referido exclusivamente a la jurisdicción laboral, no vamos a ocuparnos de la jurisdicción administrativa, en particular, y si hemos hecho referencia a ella es por la incumbencia que ha tenido y tiene aún en la solución de los problemas laborales.

Ahora bien, al mencionar los elementos clásicos que componen la jurisdicción, solamente haremos referencia a ellos, con el fin de destacar su importancia en la decisión del proceso laboral. Así, con respecto a la «notio», o sea el derecho de conocer de una cuestión litigiosa determinada, el juez deberá apreciar, ante todo, la existencia de los presupuestos procesales para poder dar curso a la acción instaurada (12). Por lo tanto, deberá primeramente estimar su propia aptitud para conocer en la cuestión que le ha sido propuesta, para establecer su competencia (13), a fin de poder entender en el proceso y resolver sobre su procedencia. Admitido lo cual el juez deberá proceder a reunir todo el material de conocimiento, disponiendo se produzcan las medidas de prueba ofrecidas por las partes y aquellas que estime convenientes en la averiguación de la verdad de los hechos objeto de la litis, medidas que podrá decretar en cualquier estado del juicio (14).

En el proceso laboral, como veremos más adelante, el principio dispositivo debe ser moderado, teniendo en cuenta la finalidad de la litis y en resguardo del orden público que informa a la legislación del trabajo, todo ello, claro está, sin afectar las garantías del debido proceso legal, consagrado en la constitución argentina.

También, con respecto a la «vocatio», o sea la facultad del juez de hacer comparecer a las partes al juicio, debe ser más amplia que en el proceso civil ordinario, en miras a la terminación del pleito, ya sea para requerirles explicaciones sobre algún punto oscuro de la litis o la de intentar un avenimiento mediante soluciones conciliatorias (15).

Igualmente, respecto a la «coertio», debe ejercerse con mayor amplitud que en el proceso civil ordinario, pudiendo el juez decretar medidas tendentes a activar el desen-

(11) DEMÓFILO DE BUEN: *Sobre la organización y competencia de la jurisdicción del trabajo*. Madrid, 1933, pág. 4.

(12) Puesto que, según PODETTI, la jurisdicción es el presupuesto de la acción y del proceso. (Cfr. RAMIRO J. PODETTI: *Teoría y técnica del proceso civil*, Buenos Aires, 1963, páginas 335 y sigs.)

(13) Ya que ésta no es otra cosa que la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado. (Cfr. H. ALSINA, *Op. cit.*, tomo I, pág. 383.)

(14) Doctrina del art. 67, *in fine*, de la ley 12.048, sobre organización y competencia de los Tribunales del trabajo para la capital federal.

(15) Doctrina del art. 128 de la ley 12.048.

volvimiento normal del proceso y a asegurar su resultado, como son ordenar la detención del testigo propuesto por no haber comparecido al juicio no obstante encontrarse debidamente citado, imponer correcciones disciplinarias a las partes cuando obstaculizan el procedimiento y decretar secuestros y medidas precautorias de oficio, en los supuestos que se intente burlar la acción de la justicia, y hasta desestimar la prueba ofrecida cuando la considere innecesaria para decidir el juicio.

En cuanto a la «iudicium» en que se resume la actividad jurisdiccional, o sea la facultad de dictar sentencia poniendo término al pleito, también esta facultad debe ser mucho más amplia en el proceso laboral. Pues si bien tanto en el proceso laboral como en el común ordinario el juez no puede dejar de resolver por insuficiencia, oscuridad o silencio de la ley, en el proceso civil ordinario no puede fallar fuera de los límites propuestos por las partes, en la demanda y contestación, sin incurrir en la nulidad de la sentencia misma «ultra petita» (16), mientras que en el proceso laboral el juez, supliendo la omisión del demandante (el obrero), estará facultado para sentenciar «ultra petita» (17), como lo autoriza la ley 12.948.

Referente a la «executio», o sea el poder de imperio para hacer cumplir las resoluciones judiciales, en el ámbito del proceso laboral debe ser más amplio que en el proceso común ordinario en base a la naturaleza del litigio. El juez del trabajo no solamente estará facultado para requerir el auxilio de la fuerza pública para la ejecución de sus resoluciones, sino que, además, podrá valerse de los organismos administrativos técnicos, encargados de velar por el cumplimiento de las leyes obreras, a los fines de una mayor eficacia en el cumplimiento de sus resoluciones.

En cuanto a la competencia, como capacidad del órgano del Estado para ejercer la función jurisdiccional, está determinada por la índole de los sujetos de la relación laboral y la naturaleza del objeto litigioso. Así la ley 12.948, sobre organización y funcionamiento de los tribunales del trabajo de la Capital Federal, establece: «Serán de competencia de la jurisdicción del trabajo las causas que se susciten entre empleadores y trabajadores por conflictos de derecho, fundadas en disposiciones de los contratos de trabajo, de empleo, de aprendizaje o de ajustes de servicios, y todas aquellas otras, contenciosas, en que se ejerciten acciones derivadas de disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo» (18).

El concepto de competencia contiene, sin duda, la idea de limitación, en cuanto supone una capacidad circunscripta a cierta actividad, y de ahí que se haya podido decir que es el límite de la jurisdicción (19). Consecuentemente, la jurisdicción es la potestad de administrar justicia, y la competencia fija los límites dentro de los cuales el juez puede ejercer aquella facultad. Los elementos de la jurisdicción están fijados en la ley, con prescindencia de todo caso concreto; la competencia, en cambio, debe determinarse en relación a cada juicio. De ahí que pueda definirse la competencia como la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado (20).

(16) HUGO ALSINA, Op. cit., tomo I, pág. 551.

(17) Doctrina del art. 90 de la ley 12.948.

(18) Art. 3.º de la ley 12.948.

(19) DAVID LASCANO, Op. cit., pág. 215.

(20) H. ALSINA, Op. cit., tomo I, pág. 568; D. LASCANO, Op. cit., págs. 215 y sigs.

En la jurisdicción laboral esa limitación está fundada, en primer lugar, en la naturaleza del litigio, o sea en el derecho aplicable, y esto es lo que constituye la competencia por razón de la materia.

Además, el ejercicio de esa aptitud está reglada de distinta manera, según la legislación de los diferentes países y hasta de los diversos estados dentro de un mismo país.

Por razones derivadas de la división del trabajo y de la economía en la tramitación de los juicios la competencia se determina por el territorio dentro de cuyo ámbito espacial el juez tiene facultades para actuar la ley. Así, de acuerdo con la ley 12.948, será competente para entender en la causa el juez del lugar del trabajo, el del domicilio del demandado o el del lugar donde se hubiere celebrado el contrato de trabajo, a elección del demandante (21).

Como se ve, en el sistema de la organización del fuero laboral, instituido por la ley 12.948, la distribución de la competencia trata de favorecer la acción del trabajador, que es la parte económicamente más débil, en la relación jurídico-procesal.

En la distribución de la competencia territorial, en materia laboral, el legislador debe tomar en consideración que ella comprenda aquellas zonas industriales donde actúan muchos trabajadores y no hacer prevalecer intereses de índole política, como ha acontecido al crear la justicia del trabajo en la provincia de Buenos Aires por la ley 5.178. Por esta ley se crearon tribunales del trabajo en zonas meramente ganaderas, de grandes latifundios, donde las actividades laborales que en ellas se desarrollan son atendidas por medieros o aparceros o sus propietarios y familiares, todo lo cual hace muy improbable las controversias laborales.

Ahora bien, para establecer el ámbito jurisdiccional de los organismos del trabajo se hace necesario distinguir la naturaleza de los conflictos que se susciten en las relaciones laborales no solamente por la índole de los sujetos, sino más bien en base al objeto de la litis.

II. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO: SU CLASIFICACIÓN POR LA ÍNDOLE DE LOS SUJETOS

Los conflictos laborales, según la doctrina más difundida, se clasifican en dos especies: por la índole de los sujetos y por la naturaleza de los intereses que están en litigio.

La primera clasificación comprende a las controversias individuales y a los conflictos colectivos o de categoría profesional. Para que se configure el conflicto de carácter colectivo, de la parte obrera siempre tiene que actuar un sindicato legalmente reconocido. No interesa el número de los actores, pues aun cuando sean varios agrupados en una litisconsorcio o en una demanda acumulativa siempre estaríamos en presencia de un conflicto individual y no colectivo, al no estar en discusión un derecho o un interés de categoría.

(21) Art. 1.º de la ley 12.948.

Se entiende por categoría profesional la serie no finita de individuos que, a causa de su posición en el cuadro de la actividad productiva y del territorio en que operan, posean comunes intereses económicos (22).

III. CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE DERECHO Y CONFLICTOS ECONÓMICOS : SU DIFERENCIA Y CARACTERÍSTICAS

Ahora bien, los conflictos pueden ser de derecho o de intereses o económicos.

El conflicto individual de trabajo es siempre un conflicto de derecho, pues se plantea en virtud de la violación de una norma legal o contractual preestablecida, ya sea por la ley, decreto reglamentario, convención colectiva de trabajo o contrato individual de trabajo o de aprendizaje. En cambio, los conflictos colectivos pueden ser jurídicos o de intereses, o sea económicos.

El conflicto colectivo de derecho se asimila en cierto modo al conflicto individual de trabajo, porque se refiere a la violación de un derecho reconocido en una ley o convención colectiva de trabajo; esto es, la discusión versa sobre un derecho adquirido.

En cambio, en el conflicto económico o de intereses se trata de una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente y a crear uno nuevo (23).

Por eso De Litala nos dice existen dos tipos de conflictos colectivos: a) El que se relaciona con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas vigentes. b) El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la celebración de un nuevo convenio colectivo (24).

En el conflicto de derecho, sea individual o colectivo, se cuestiona la aplicación de una norma de ley vigente en el momento que se produce el hecho concreto que da lugar al nacimiento del derecho controvertido y, por consiguiente, la decisión recaída tendrá siempre efectos hacia el pasado; mientras que en el conflicto colectivo de carácter económico está en discusión un interés abstracto de categoría por el cual se persigue modificar una situación presente, y de ahí que la decisión a adoptar tendrá efectos hacia el futuro al establecer nuevas condiciones de trabajo. Por tanto, la distinción esencial consiste en que en las controversias jurídicas se trata de determinar el alcance y aplicación de una norma jurídica vigente anterior al hecho que da nacimiento al derecho; en cambio, en las controversias económicas de crear una norma nueva para ser aplicada en el porvenir.

La importancia de esta distinción reside entonces en establecer el ámbito jurisdiccional y la competencia de los organismos llamados a resolver las controversias. Si un mismo tribunal puede entender en conflictos de distinta naturaleza o si es necesaria la institución de tribunales diferentes para entender en la solución unos de las controversias jurídicas y los otros de las controversias económicas.

(22) NICOLA JAEGER : *Le controversie individuelle del Lavoro*. Padova, 1936, pág. 10.

(23) HENRI BINET : «Les Tribunaux du Travail», en *Revue Internationale du Travail*, año 1933, pág. 499.

(24) LUIGI DE LITALA : *Diritto Processuale del Lavoro*. Torino, 1936.

Recordamos, al pasar, que al propiciar la creación de los tribunales del trabajo para nuestro país, en el 1936 (25), ya éramos partidarios de la institución de tribunales especiales para entender en los conflictos laborales de carácter individual, o sea en las controversias de carácter jurídico. Decíamos entonces: «La creación de los tribunales del trabajo encargados de resolver los conflictos individuales que surjan a consecuencia del contrato de trabajo no puede ofrecer ninguna dificultad, ni de orden procesal ni de orden jurisdiccional.» Estos entenderán en todo lo vinculado con el contrato de trabajo, cobro de salarios, indemnización por accidentes, despidos, etc. En cambio, no ocurre lo mismo con los llamados a resolver los conflictos colectivos, si tenemos en cuenta particularmente nuestro régimen federal (26).

Porque, como lo hemos señalado «ut supra», en las controversias individuales el magistrado de trabajo juzga sobre la interpretación y aplicación de normas legales vigentes que rigen el contrato de trabajo, esto es, desempeña una actividad típicamente jurisdiccional, mientras que al resolver una controversia colectiva se ve precisado a establecer nuevas condiciones de trabajo, para lo cual es necesario crear la norma, basado generalmente en la equidad (27). De esta manera asume en cierto modo una función normativa, la que es en principio incompatible con la administración de justicia para un sistema político institucional sustentado sobre la división de los poderes. Esta prevención se acentúa en nuestro país, donde la clásica tripartición de las funciones del Estado se halla instituída en una constitución rígida, informada por una filosofía política liberal de acentuado individualismo.

Pero antes de ocuparnos de la organización de la justicia del trabajo nos permitiremos formular algunas consideraciones sobre el contenido de la misma.

IV. CONTENIDO DE LA JURISDICCIÓN LABORAL

En cuanto al contenido de la jurisdicción laboral podemos decir que ésta difiere de la jurisdicción ordinaria tanto por la índole de los sujetos como por la naturaleza del objeto que se discute en el pleito. Respecto a los sujetos de la relación procesal, se trata necesariamente de patronos y trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores pertenecen a una determinada categoría profesional, con una fisonomía propia, determinada por sus costumbres y su género de vida en relación con los poderes públicos. Con intereses comunes en el proceso de la producción, dentro de un sistema económico de filiación capitalista, cuya idiosincrasia, movida por una dinámica impulsada por principios de justicia social, los orienta hacia una finalidad concreta de bregar en obtener mejoras en sus condiciones de vida y de trabajo. Podemos decir que a los obreros les anima un derecho de acentuado contenido social, inspirado en su régimen de vida, y tiende a una organización prevalentemente comunitaria. En cambio, a los patronos los impulsa

(25) BENITO PÉREZ: *Los Fueros del Trabajo*. Buenos Aires, 1941.

(26) BENITO PÉREZ, Op. cit., pág. 18.

(27) G. CHIARELLI: *Le sentenze d'equità della magistratura del lavoro*, Roma, 1928; BENJAMÍN FLORES BARROETA: *La jurisdicción de equidad*, México, 1947; PIERO CALAMANDREI: *Instituciones de Derecho procesal civil*, Buenos Aires, 1943.

generalmente la defensa de intereses de carácter patrimonial que los aferra a mantener el sistema capitalista y el individualismo jurídico.

De formas de vida y de pensar tan diferentes surge que, como sujetos de la relación jurídico-procesal, no puedan merecer el mismo tratamiento que se les dispensa a las personas en la jurisdicción ordinaria, donde se debaten siempre cuestiones patrimoniales o de familia, lo que demuestra la necesidad de crear tribunales especiales.

Ahora bien, respecto al objeto de la relación jurídico-procesal en el litigio laboral, lo constituye siempre un derecho que emana del contrato de trabajo o aprendizaje, del hecho del trabajo, locación de servicios o llámesele como quiera.

Y el trabajo del hombre, como actividad humana, ha dejado de ser considerado hace mucho tiempo una cosa o mercancía, como lo concebía la economía liberal, para merecer un tratamiento especial por el Derecho. El trabajo humano, tanto bajo su aspecto ontológico como social, es algo muy diferente a una cosa de las comprendidas en el Derecho común (arts. 2.311 y 2.312 del código civil).

El derecho de trabajar corporal o intelectualmente es un dato «a priori» no de la religión, ni de la sociedad, ni de cualquier otra institución positiva, sino de la misma naturaleza del hombre (28). Todas las potencias espirituales y corporales fueron dadas al hombre por su Creador para que por su trabajo las transformase en acto (29). De ahí que no pueda confundirse el trabajo humano con el trabajo animal o el trabajo mecánico. Por tanto, no existe una simple diferencia de grado entre la actividad animal y el trabajo del hombre, sino una diferencia de naturaleza, que no puede borrarse. El trabajo del hombre es una emanación directa de una sustancia racional, de una personalidad libre.

De aquí se deduce que el trabajo humano es diferente, por esencia, de la actividad animal y con mayor razón del producido por una máquina, es decir, que no puede ser representado ni estimado de modo puramente cuantitativo. El trabajo tiene una tabla de valores que le es propia. Es personal y de orden cualitativo, tiene en sí mismo su propia medida, es una magnitud inconmensurable, irreductible a toda expresión material (30). Por eso ha dicho con todo fundamento León XIII: «Lo que verdaderamente es vergonzoso e inhumano es abusar de los hombres como si no fuesen más que cosas, para sacar provecho de ellos, y no estimarlos en más de lo que dan de sí sus músculos y sus fuerzas (31).

Porque el trabajo humano se define por dos caracteres necesarios: por parte del sujeto que trabaja es esfuerzo, tensión del ser, y ello lo constituye en rigurosamente personal y cualitativo; por parte del objeto, es creador de utilidad y tiene un valor social (32).

(28) JOHANNES HAESSLE: *El trabajo y la moral*. Traducción española. Buenos Aires, 1944, pág. 51.

(29) SANTO TOMÁS: *Conf. Genl.*, III, 21, citado por JOHANNES HAESSLE, pág. 55: «El que no trabaja no tiene, según Santo Tomás, sino la vida "en potencia" del que duerme.»

(30) JOHANNES HAESSLE, *Op. cit.*, pág. 59.

(31) *Requon Novurum*, 13 y 14.

(32) E. BORNE y P. HENRY: *El trabajo y el hombre*. Traducción española. Buenos Aires, 1944, pág. 105.

Se trata, pues, de una actividad voluntaria y libre del hombre y, por tanto, hace a su esencia metafísica. Sólo el esfuerzo racional y libre representa verdadero trabajo (33). De donde, pues, el trabajo del hombre se halla ligado indisolublemente a la persona humana.

El salario es la recompensa. Esto es, en recta justicia conmutativa, el equivalente del trabajo. La obra hecha es el fruto del esfuerzo, es la alegría del trabajador. Es el producto que supera a la equivalencia. El fruto es un nuevo valor. Se trata de una diferencia no de grado, sino de especie. El salario justo es la equivalencia. La obra es la fecundidad. El salario es la traducción del trabajo en capacidad para nuevas adquisiciones, en moneda contante y sonante. La obra, en cambio, es el fruto en especie, es un valor nuevo que nace del trabajo (34). De ahí que el salario del trabajador, desde el punto de vista de la justicia, no pueda merecer el mismo tratamiento que una cosa o bien de distinta naturaleza.

Como es sabido, el salario es una de las contraprestaciones principales del contrato de trabajo. Y este contrato, señala Hinojosa Ferrar, sirve para proporcionar a la mayoría de los hombres el medio de sustentar su vida; que el hombre pone en él algo que es fundamentalmente irrenunciable: su derecho a vivir y a que vivan las personas que tiene a su cargo, y que precisamente por las circunstancias de inferioridad social en que se halla con respecto al patrono puede verse compelido a aceptar condiciones contrarias a la justicia (35).

Para evitar los abusos a que puede estar expuesto el trabajador por su inferioridad económica frente al patrono, el Derecho del trabajo le ha dispensado un tratamiento especial. Con esa finalidad las normas que componen el Derecho del trabajo están informadas en principios de orden público, destinado a tutelar los derechos del trabajador. En este aspecto difiere del Derecho civil, en general, por cuanto éste considera al hombre en abstracto; podemos decir el que encontrándose en estado normal llegado a la mayoría se encuentra plenamente capacitado para el ejercicio de sus derechos en relación con otros hombres. En cambio, el trabajador, por sus condiciones socio-económicas, se encuentra limitado en el ejercicio de sus derechos con respecto al patrono; dicha situación lo hace acreedor a una protección especial por parte del Estado, a fin de colocarlo en una situación de verdadera igualdad.

Así vemos cómo en el Derecho del trabajo se disminuye la capacidad de contratar sus servicios al menor y a la mujer; se presume la responsabilidad patronal en materia de accidentes del trabajo; transcurrido el plazo legal, el trabajador se encuentra autorizado a tomarse las vacaciones «*motu proprio*»; cuando la suspensión excede los plazos legales da derecho al trabajador a considerarse despedido, sin causa justificada; la declaración jurada del trabajador hace fe sobre el salario devengado, en casos de litigio, a falta de una prueba fehaciente ofrecida por el empleador; el pago de los sueldos y salarios solamente es acreditado mediante recibos, debidamente otorgados por el trabajador; se in-

(33) ALCEGU AMOROSO LIMA: *El problema del trabajo* (ensayo de filosofía económica), traducción española, Buenos Aires, 1959, pág. 52.

(34) ALCEGU AMOROSO LIMA (Tristán de Althayde), Op. cit., pág. 53.

(35) JUAN DE HINOJOSA FERRAR: *El enjuiciamiento en el Derecho del trabajo*. Madrid, 1933, pág. 7.

vierte el principio clásico de antiguo abolengo civil que en caso de duda se está en favor del deudor, para prevalecer el principio «in dubio pro operario», esto es, en favor del acreedor, etc., etc. Todas estas particularidades y muchas otras en las relaciones contractuales ponen en evidencia que el Derecho del trabajo se perfila con institutos y modalidades propias de esta rama del Derecho y, en su consecuencia, merece un tratamiento especial en la organización institucional del Estado moderno (36).

De tal manera el derecho del trabajo se nos presenta, pues, como un producto de las circunstancias sociales y económicas de nuestro tiempo, como un derecho predominantemente necesario, privilegiado y excepcional, a la vez universal y particular, fuertemente sujeto en su desenvolvimiento a las influencias profesionales y, aunque toma su origen en un contrato privado, es objeto de una reglamentación pública en la corporación (37).

Este fenómeno se advierte cada día de una manera más acentuada en la realidad social contemporánea a través del movimiento que anima a las masas trabajadoras, representado por el desarrollo sindical.

Pero a pesar de representar el sindicato a la categoría profesional y, en ese carácter, estar en condiciones de celebrar la convención colectiva que como ley profesional debe regir los contratos individuales de trabajo, dentro de su ámbito de aplicación personal y territorial, es necesario una jurisdicción especial, dotada de órganos y procedimientos encargados de resolver los conflictos que se susciten en las relaciones laborales. Jurisdicción especial que, por la naturaleza del objeto materia del litigio, difiere fundamentalmente de la jurisdicción común ordinaria y también de aquellas especiales, como pueden ser la comercial, la agraria, la fiscal, etc. Pues en la jurisdicción laboral está siempre en discusión el salario del trabajador, sea como contraprestación del servicio prestado, sea en concepto de indemnización por la pérdida de la capacidad laborativa o por despido o en cualquier otro. Siendo, por tanto, el carácter alimentario del salario el que determina la creación de órganos competentes, llamados a entender en los conflictos del trabajo, compuestos por personas idóneas y dotados de procedimientos adecuados para que el desarrollo del proceso no desvirtúe el derecho del trabajador y configure la negación de la justicia.

V. SU DIFERENCIA CON LA JURISDICCION ORDINARIA

La naturaleza del objeto y finalidad de la litis diferencian la jurisdicción laboral de la ordinaria. Pues mientras en aquélla está en discusión el salario del trabajador, que hace a las necesidades primordiales de su vida y la de sus familiares, en ésta el objeto de la litis generalmente versa sobre cosas del comercio jurídico o derechos de las personas, cuyo interés no requiere las exigencias justiciables impuestas por aquel proceso en cuanto a celeridad, economía de gastos, impulso procesal de oficio y simplificación del procedimiento.

(36) BENITO PÉREZ: *Los Fueros del trabajo*. Buenos Aires, 1941.

(37) JUAN DE HINOJOSA FERRAR, Op. cit., pág. 10.

Podemos decir que la dilucidación del interés jurídico que se discute en la instancia laboral está propenso a un mayor grado de justicia en el sentido de su celeridad en obtener una resolución definitiva; en el acceso del trabajador al tribunal, eliminándose todas aquellas formalidades que no hacen a la garantía de la defensa en juicio; el patrocinio letrado obligatorio y gratuito; exención de los gravámenes fiscales para litigar; facilitar el asesoramiento por medio de sus entidades gremiales y por parte de los organismos del Estado encargados de verificar el cumplimiento de las leyes obreras y de posibilitar los elementos de prueba, ya se trate de juicios sobre accidentes del trabajo o despidos o cobro de salarios, por medio de los trámites policiales y administrativos.

Corresponde recordar que la tesis propiciada por nosotros para la Argentina en el año 1936 ya había sido sostenida con anterioridad en España por De Hinojosa Ferrar. Por la naturaleza del interés que tutela el Derecho del trabajo necesita de procedimientos y de órganos especiales. Requiere más que otro alguno la gratuidad y la rapidez en el proceder, la reducción de las formas a lo que estrictamente necesario demande la garantía del ejercicio del Derecho, el desenvolvimiento de la libre iniciativa del juez para suplir las deficiencias de los litigantes (38).

VI. ORGANIZACIÓN DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO

En la República Argentina la justicia del trabajo se ha organizado en base a dos sistemas diferentes: en unos distritos judiciales se ha adoptado el sistema de la doble instancia con procedimiento escrito y oral, y en otros, preferentemente provinciales, los tribunales de instancia única y juicio oral.

En la organización de doble instancia su composición es unipersonal en primera instancia y pluripersonal en segunda, formada generalmente por tres jueces. Este es el sistema instituido por la ley 12.948 para el distrito de la Capital Federal. En cambio, la provincia de Buenos Aires ha adoptado el sistema de tribunales colegiados de instancia única y juicio oral conforme a su ley 5.178.

El tribunal colegiado de instancia única está compuesto de tres jueces letrados. El tribunal unipersonal, que forma parte del sistema de doble instancia, también se compone de jueces letrados.

Examinaremos brevemente su competencia y el procedimiento adoptado en uno y otro sistema, con el solo propósito de destacar sus ventajas e inconvenientes.

La magistratura del trabajo, tanto en uno como en otro sistema, forma parte integrante del poder judicial, como poder investido por la constitución del Estado para el ejercicio de la jurisdicción. De tal suerte, tanto en un sistema como en el otro, los jueces del trabajo gozan de las mismas garantías constitucionales que los del fuero común. En cuanto a su designación, la ley 12.948 exige las siguientes condiciones: ser argentinos nativos, abogados, mayores de treinta años, haber ejercido en el país durante cuatro años

(38) JUAN DE HINOJOSA FERRAR: *El enjuiciamiento en el Derecho del trabajo*. Madrid, 1933.

(39) Art. 10 de la ley 12.948.

su profesión o desempeñado por igual término empleo judicial y tener especial versación en Derecho del trabajo (39). Las leyes provinciales 5.178 y 1.938 de las provincias de Buenos Aires y Jujuy, respectivamente, sólo requieren el título de abogado. Aunque en la práctica de las designaciones eso de «la especial versación en Derecho del trabajo» está completamente desvirtuado. Tanto es así que el esclarecido procesalista Podetti nos dice: «Para ingresar a la magistratura y desempeñar la difícil y augusta misión de «hacer justicia» sólo se requiere, entre nosotros, obtener el título universitario habilitante y tener amistad con algún caudillo político influyente. El otro requisito —la antigüedad— es una ficción sin ningún alcance, pues no es dada por el ejercicio efectivo de la abogacía, sino por la inscripción en la matrícula. El abogado que al terminar sus estudios siente la vocación de la magistratura, si no tiene el padre o un tío en la justicia que lo haga ingresar de secretario para que en el futuro lo reemplace, debe necesariamente abandonar toda tarea de especialización jurídica, y aun toda práctica regular, para dedicarse a la política y a hacer «méritos» para el futuro nombramiento. Y no son, por lo general, cualidades positivas las que se adquieren en ese aprendizaje» (40). Este juicio es compartido, desgraciadamente, por el renombrado procesalista Lascano cuando sostiene: «Mientras la política desempeña una función tan primordial en el nombramiento de los miembros de la administración de justicia, será difícil seleccionar su personal. Es harto sabido que en la elección no se tiene para nada en cuenta la capacidad ni la aptitud de los candidatos y sí sólo el juego de influencias ejercidas en las esferas oficiales. Y siendo así no se puede pretender buenos juzgadores, mucho menos, si no hay carrera judicial, no se proporciona aliciente para el mejor desempeño del oficio, ni se hace nada para dignificarlo» (41). Y el ilustre autor del *Alma de la Toga*, al referirse a «cuestiones judiciales de la Argentina», no concibe que la confianza pública pueda asistir a la Administración de Justicia cuando los jueces son nombrados por el comité del partido gobernante (42). Sólo puede inspirar esa confianza cuando la designación de los jueces se haga mediante un severo régimen de oposiciones públicas, para que la augusta función de la magistratura sea desempeñada por personas honradas y capaces (43).

La especial versación en derecho del trabajo la consideramos indispensable en el juez que ha de integrar el fuero laboral. Puesto que la especialización no solamente lo va a ubicar de inmediato en el enfoque del problema jurídico en la investigación de la verdad, sino que además facilitará la comprensión de su trascendencia social, para apreciarlo en sus aspectos sustancial y formal, a fin de pronunciar una sentencia justa.

El conocimiento de las instituciones del Derecho laboral dispone a contemplar la realidad que presenta el mundo del trabajo, con un criterio inspirado en ideales de dignificación

(40) RAMIRO J. PODETTI: *Teoría y técnica del proceso civil*. Buenos Aires, 1968, páginas 167 y sigs.

(41) DAVID LASCANO: *Proyecto del Código de procedimiento civil y comercial* (exposición de motivos). La Plata, 1935, págs. 90 y sigs.

(42) ANGEL OSSORIO: *El alma de la toga y cuestiones judiciales de la Argentina*. Buenos Aires, 1940, págs. 156 y sigs.

(43) BENITO PÉREZ: «El fraude procesal», en *Revista del Colegio de Abogados de La Plata*, tomo VI, pág. 457.

de la persona humana y de justicia social, sin el peligro de caer en una demagogia obrerista, infecunda y perturbadora.

De ahí que haya expresado con sólidos fundamentos el malogrado procesalista Couture: «El Derecho procesal civil, de tipo individualista, es insuficiente e injusto para los conflictos derivados de la relación de trabajo. Un nuevo Derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él para satisfacción de sus intereses» (44).

Los tribunales del trabajo, tanto unipersonales como colegiados, serán competentes para entender en los conflictos de derecho, fundados en disposiciones de los contratos de trabajo, que tengan lugar entre empleadores y trabajadores o aprendices, cualesquiera sea el valor de lo cuestionado.

Por nuestra parte, en un comienzo, al crearse la justicia del trabajo éramos partidarios del sistema colegiado de instancia única y juicio oral. Pero luego de una experiencia profesional de más de una década hemos podido aquilatar sus ventajas y sus inconvenientes.

Comparado el sistema unipersonal de doble instancia, con procedimiento escrito y oral, con el colegiado de instancia única y juicio oral, las ventajas del primero sobre el segundo son incuestionables en la realidad cultural argentina en cuanto a celeridad y, sobre todo, a garantías de los derechos en litigio, aunque esto parezca paradójico.

En el plano teórico, el procedimiento oral parece ser el aconsejable para obtener una justicia «certera», «justa» y «rápida». Pero de acuerdo con la idiosincrasia criolla, persuadida de una acentuada pereza intelectual y agravada por nuestras prácticas forenses, en la realidad de su aplicación no se hace propicia su institución.

La experiencia recogida por profesionales del Foro responsables, durante una actuación prolongada e intensa en los tribunales del trabajo, organizados en base a la ley 5.178 en la provincia de Buenos Aires, han podido apreciar la ineficacia sobre el funcionamiento de tribunales de composición colegiada de instancia única y juicio oral.

El fracaso de ese sistema comienza por la base, o sea en la forma de la designación de los jueces, al no existir la carrera judicial. Como lo subrayan los esclarecidos procesalistas Lascano y Podetti, los jueces son nombrados por influencias políticas y no por méritos personales, salvo rarísimas excepciones. La falta de idoneidad profesional de los jueces provoca lógicamente una rémora en la normal tramitación de los juicios. El atraso en el despacho trae aparejado naturalmente la acumulación de los juicios y, con ello, el desprestigio del sistema.

La ley 5.178 prescribe que el tribunal proveerá lo que corresponda a la prueba ofrecida y fijará audiencia para dentro de *treinta días* a fin de que en la vista de causa se reciban las posiciones, testifical y pericial. Las medidas de prueba se ofrecen en los escritos de demanda y de responde.

En la práctica del proceso laboral los *treinta días* fijados por la ley se extienden en

(44) EDUARDO COUTURE: «Algunas nociones fundamentales del Derecho procesal del trabajo», en *Estudios de Derecho procesal civil*. Buenos Aires, 1948, tomo I, pág. 288.

numerosos casos a un año y hasta dos después de contestada la réplica por el actor. Pero esta anomalía no sería la más grave, sino que también la ley previene que, realizada la vista de causa, se concederá la palabra a las partes, por su orden, para que se expidan sobre el mérito de las pruebas. Acto seguido el Tribunal pasará a deliberar para expresarse sobre los hechos. Para dictar el veredicto el Tribunal planteará las cuestiones de hecho que considere pertinentes. El Tribunal se pronunciará sobre los hechos en el mismo acto, apreciando en conciencia la prueba, y dictará sentencia a continuación o dentro del décimo día.

En la práctica de su aplicación este procedimiento se encuentra completamente desvirtuado.

El veredicto sobre los hechos, a pesar de tratarse de una cuestión tan delicada, por ser decisiva; la apreciación de los hechos, para la aplicación del Derecho, a fin de evitar no se desvirtúen los principios de concentración y oralidad, perseguidos por la ley. El veredicto se pronuncia en muchos casos dos o tres meses después de la vista de causa. Esta inercia judicial desnaturaliza la concentración establecida por la ley para evitar la dispersión de los actos procesales, con la consiguiente repercusión sobre la decisión de fondo, en perjuicio del interés de las partes y del prestigio de la actividad judicial. Por otra parte, si bien hay jueces que se preocupan en tomar algunos apuntes sobre los hechos que se debaten durante la vista de causa, hay otros, en cambio, que se limitan simplemente a escuchar o a mirar, dejando librada su apreciación a la fragilidad de su memoria; entonces la morosidad adultera el procedimiento y los principios de inmediación y concentración que la ley se propuso realizar (45). Y si a esto agregamos que en muchos casos la sentencia se pronuncia uno o dos años después del veredicto, se puede concluir que el sistema de Tribunal colegiado de instancia única y juicio oral, para obtener una solución justa y rápida en las controversias laborales, a juzgar por sus resultados en la práctica de su aplicación, sea muy discutible.

En presencia de todas las anomalías aquilatadas en la experiencia diaria de nuestro quehacer profesional, actualmente nos inclinamos, para la justicia laboral, por el sistema de organización judicial, adoptado por la ley 12.948 para el distrito de la Capital Federal, de doble instancia, con tribunal unipersonal para la primera y colegiado para la segunda, con procedimiento escrito y oral. La experiencia de más de veinte años de vigencia ha demostrado las ventajas de este sistema sobre el instituido en la provincia de Buenos Aires.

Cabe anotar que el doctor Snopek, en la exposición de motivos de la ley 1.938, que instituye la magistratura del trabajo en la provincia de Jujuy, con gran acopio de doctrina, al propiciar la oralidad en el sistema proyectado expresa: «Proclamamos que la decisión ha de ser rápida no tan sólo porque «la justicia que tarda no es justicia», sino porque los fallos tardíos en materia del trabajo —que a veces importan para cada día de retardo día de hambre para el obrero y su familia— suelen constituir verdaderos agra-

(45) MANUEL DE LA PLAZA: *Derecho procesal civil español*, Madrid, 1942, tomo I, páginas 31 y sigs.

vios para la sociedad. Para cumplir con esa justicia certera y rápida consideramos inmejorable el sistema oral» (46).

Ignoramos cuál ha sido el resultado de la magistratura del trabajo en aquella provincia norteña, propiciado con tanto énfasis, pero lo que podemos aseverar es que el sistema de la oralidad en la provincia de Buenos Aires, hasta ahora, ha resultado un fracaso manifiesto, por su morosidad y su falta de garantías en la defensa de los derechos en litigio. Aunque este fracaso parece no ser propio solamente del sistema adoptado en la Argentina, sino también, según Calamandrei, se ha manifestado en el proceso civil italiano (47). Y este fracaso reside principalmente en la ineptitud de los jueces para desempeñar la augusta y delicada función de administrar justicia.

En Italia no sabemos cuál es la forma de designación de los jueces. En la Argentina, como lo señalamos «ut supra», es suficiente que un abogado tenga influencias políticas para ser nombrado juez en cualquier fuero, aunque haya fracasado en el ejercicio profesional.

«Es condición esencial para el resurgimiento del proceso —nos dice el ilustre procesalista Calamandrei— la forma de elección de los magistrados. Si se pudiese nombrar juez a quien haya ejercido por un cierto número de años la profesión de abogado, se podría esperar que después de la experiencia profesional ese juez encuentre argumentos para comprender ciertas exigencias de la defensa y para darse cuenta de las razones que justifican algunas intemperancias e insistencias de los abogados.» Y agrega: «Por esto considero excelente el sistema de elección de los jueces que se sigue en Inglaterra, donde en los cargos judiciales más importantes son designados los abogados más distinguidos y estimados» (48).

VII. CONCLUSIONES

Nosotros, en base a la experiencia recogida durante largos años de ejercicio profesional, nos inclinamos por el sistema escrito y oral implantado en el distrito de la Capital Federal para la justicia del trabajo de acuerdo con la ley 12.948. A ésta habría que hacerle algunas reformas con el objeto de agilizar algo más el procedimiento en base a los principios de la oralidad en su sentido racional y el de concentración, que persigue producir en la más breve extensión de tiempo a que puede dar lugar la totalidad de los actos y diligencias del proceso, a fin de obtener la visión más íntima y cercana de sus resultados, como así su verdadero significado integral (49).

Consecuentemente con ello ampliar la iniciativa del juez en cuanto a la prueba. Así, cuando en un proceso tuviese noticia de la existencia de algún hecho relevante para el mismo y que las partes no hubieran utilizado, su actividad deberá ser la de aportarlo

(46) GUILLERMO SNOPEK: *Fuero del Trabajo*; ley 1.988 y exposición de motivos. Jujuy 1949, pág. 33.

(47) PIERO CALAMANDREI: *Proceso y democracia*. Buenos Aires, 1960, págs. 167 y sigs.

(48) PIERO CALAMANDREI, *Op. cit.*, págs. 170 y sigs.

(49) ISIDORO BISNER: *La Inmediación en el proceso*. Buenos Aires, 1963, pág. 63.

al material de decisión y dejar constancia objetiva de él, lo mismo que queda de cualquier hecho alegado por las partes (50).

Pero, sobre todas las cosas, exigir como condición «sine qua nom» para el nombramiento de juez el ejercicio profesional efectivo por lo menos durante diez años y, además, acreditar una versación especial en Derecho del trabajo.

La experiencia pone de manifiesto en el distrito de la Capital Federal que los juzgados a cargo de jueces idóneos, entre los cuales se cuentan algunos profesores y publicistas de derecho laboral, su despacho se encuentra al día, mientras que en otros, a cargo de jueces ineptos, el derecho de los litigantes es víctima de un atraso inconcebible y enervante, que constituye la rotunda negación de la justicia.

Para concluir diremos que estamos convencidos que las proficuas enseñanzas elaboradas por el Primer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, con el auspicio generoso de la Madre Patria, indicarán indudablemente a sus hijos americanos el camino verdadero por cuya senda sólo se puede alcanzar el perfeccionamiento de las instituciones del Derecho laboral, el conocimiento de su doctrina jurídica y social y, con ello, la realización de la justicia del trabajo.

(50) JAIME GUASP: *Juez y hechos en el proceso civil*. Barcelona, 1948, pág. 90.

