

LA JURISDICCION LABORAL. SU COMPETENCIA Y SUS ORGANOS

por *Pedro Pablo HERNANDEZ FLOREZ*
Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad
Veracruzana (México)

Dentro del campo del Derecho, nada resulta más difícil que el de producir una definición correcta, clara y concreta para que sea aceptada por la generalidad de los tratadistas, y claro, la razón es lógica debido a la diversidad de criterios y opiniones que se sustentan.

La palabra jurisdicción, según el connotado tratadista Escriche, afirma que se deriva de la expresión latina «*jus dicere*» o «*jurisdictione*», que significa declarar, decir el derecho o aplicarlo a los casos concretos; esto desde el punto de vista etimológico. La definición que nos da el jurista Vicente y Caravantes al decir «la jurisdicción es la potestad pública de conocer y fallar los negocios de acuerdo con la ley» se encuentra en la actualidad superada, de acuerdo con las corrientes modernas del Derecho procesal, ya que, entre otros, no es verdad que toda actividad jurisdiccional necesite forzosamente de conocer y fallar; expresión que debe entenderse en un sentido jurídico para que exista jurisdicción.

El maestro Chioventa asegura que la jurisdicción consiste en una sustitución; al establecer que el Estado procede en vía de sustitución, la actividad de los órganos se sustituye a la actividad de los particulares que están en conflicto; solución que se encomienda al juez que interpreta la ley; la crítica que se le formula es sencilla, pero muy consistente; al decirse que el Estado no se sustituye por medio de sus órganos a los particulares, el Estado procede por derecho propio, en ejercicio de su soberanía, sobre bases de orden público, apoyado en leyes de carácter constitucional, y que precisamente, para poder llevar a cabo el ejercicio jurisdiccional, se ve investido de imperio; es decir, de la facultad de mandar y de usar de la coacción y coerción.

Desde un punto de vista formal se dice que la jurisdicción es la actividad desarrollada por el Poder judicial, concepto que carece de veracidad debido a que con frecuencia se suceden casos en los Poderes ejecutivo y legislativo que también ejecutan actos jurisdiccionales.

La opinión dominante, de la cual participan insignes tratadistas, es la de que «la jurisdicción constituye la actividad con que el Estado provee a la tutela del Derecho

subjetivo, o sea la reintegración del Derecho amenazado o violado», aun cuando sin escapar a la crítica que el maestro Ugo Rocco le formula.

A fin de tener un concepto firme de la jurisdicción como función soberana del Estado, sostiene el tratadista Alberto Trueba Urbina, se hace necesario precisar dos particularidades que la individualizan y definen. Estas se derivan de la esencia de la propia actividad jurisdiccional: resolución del problema del Derecho que motiva la contienda entre las partes y ejecución coactiva de las decisiones de los órganos jurídicos que resuelven la controversia.

La jurisdicción del trabajo se realiza, mediante la aplicación de las leyes sociales, atendiendo a los conflictos económico-jurídicos que se actualicen, procurando tutelar los intereses de la clase débilmente económica —el trabajador—. Si bien es cierto que la jurisdicción es única, y por ende, la del trabajo, también lo es que esta última presenta ciertas características fundamentales, que la distinguen por cuanto a la naturaleza o calidad de las relaciones que constituyen la materia de la jurisdicción, tales como la civil, penal, administrativa, etc.

Los caracteres que presenta la jurisdicción del trabajo son los siguientes:

I. Debido a que los órganos que se encargan de la tramitación y resolución de los conflictos, dependen del Poder ejecutivo, ya que específicamente, por su naturaleza y la calidad con que las partes intervienen en cualquier asunto laboral, no sería posible encuadrarla ni dentro del Poder legislativo ni del judicial, aun cuando hay quienes opinan que tal cosa sucede porque el pueblo mexicano no siente mucha confianza en los Tribunales del fuero común; por lo tanto, la jurisdicción del trabajo es formalmente administrativa.

II. La jurisdicción del trabajo, materialmente hablando, es jurisdiccional, puesto que durante la secuela del proceso hay mucha similitud con lo civil, ya que en aquella se ejecutan actos de la misma naturaleza; pero, claro, con ciertas diferencias, debido a que el procedimiento laboral no es de estricto Derecho, y solamente cuando en la ley Federal del Trabajo no exista disposición aplicable, por mandato del artículo 16 de la ley Federal del Trabajo, remite a la supletoriedad, o sea al Código federal de procedimientos civiles.

III. Pública es la característica de la jurisdicción del trabajo; no exclusivamente en su integridad es público el interés que se tenga en la resolución de los conflictos, puesto que en aquellos casos en que surja una controversia entre un trabajador y un patrono, únicamente a las partes en contienda es a quienes les interesa dicho conflicto; pero tratándose de controversias que se susciten entre un Sindicato y una Empresa, o a varias Empresas, a las cuales se les plantee un movimiento de huelga, fundado en alguno de los motivos que señala el artículo 260 de la ley, o el conflicto que se presente entre un grupo de trabajadores libres o sindicalizados y una Empresa, en el que ésta promueva la suspensión temporal de las relaciones de trabajo, o bien el cierre de la negociación; igualmente en uno y otro caso, en apoyo de lo que al respecto establece nuestra legislación laboral, y que traiga como consecuencia el inevitable planteamiento de un conflicto de orden económico, indudablemente que la colectividad en estos conflictos sí tiene interés en su resolución, y está atenta a los pasos que siga el problema, puesto que, por ejemplo, un movimiento de huelga que se le

promueva a una Empresa que preste un servicio público de transportes, Teléfonos, energía eléctrica, etc., además de los perjuicios que se originarían a la economía nacional, al declararse el estado de huelga la sociedad también se vería afectada por la falta de ese servicio paralizado, que en el último de los casos ella es ajena a las diferencias surgidas entre los contendientes; pero sí, en cambio, es la más perjudicada.

IV. Como Derecho tutelar de los intereses de los obreros, la legislación del trabajo es proteccionista de la clase laborante. Esta característica es la que reviste mayor importancia, y los comentarios más elogiosos se yerguen en la conciencia de los defensores clasistas, y que mucho tiempo se necesitaría al pretenderse hablar en forma amplia sobre la misma, para lo cual el comentario se concreta a lo siguiente: atendiendo al principio de que a los iguales se les trate igual, a los desiguales también debe dárseles un trato desigual, y es precisamente dentro del campo del Derecho del Trabajo que frente al patrono que todo lo puede se encuentra el trabajador, y en una controversia que se plantee para resolver a quién le asiste la razón, debe interpretarse la ley en tal forma que se vea la protección al trabajador, pero sin que ello quiera decir que se trate de vulnerar o se violen los derechos del patrono, caso en el cual, lejos de favorecer a los intereses del obrero se le perjudica, dando lugar con ello a violación de garantías.

V. La jurisdicción del trabajo en la mayoría de los casos tiene características de oficiosidad. En efecto, tanto en el procedimiento como en la resolución de ciertos conflictos, las autoridades del trabajo actúan oficiosamente, como se demuestra en los ejemplos siguientes:

a) En los juicios que se tramitan en arbitraje ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que son remitidos por las Juntas Accidentales o Permanentes de Conciliación, desde el auto que da entrada al expediente y cita a las partes a la Audiencia de Demanda y Excepciones, hasta la pronunciación del laudo, no se requiere promoción de parte para que el procedimiento continúe su curso normal, puesto que del contenido de los numerales 556, 557 y 558 de la ley Federal del Trabajo así lo comprueba.

b) En el juicio especial de huelga, si la parte emplazante declara el movimiento con un número menor al señalado en la fracción II del artículo 264, si no cumple con los requisitos que exige el numeral 265, si se declara dicho movimiento en contravención a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo o si no ha tenido por objeto alguno de los motivos para emplazar a huelga de los que fija el artículo 260 de la ley de la materia, la Junta, de oficio, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las actividades, declarará que no existe el estado de huelga (artículo 269 del propio ordenamiento).

Estos dos ejemplos son más que suficientes para demostrar la oficiosidad con que la Junta Central actúa, y es debido a que, como antes se expuso, la colectividad está interesada en la resolución de los conflictos laborales, puesto que se trata de un interés público.

Atendiendo a la naturaleza de los conflictos obrero-patronales, la jurisdicción del trabajo determina su preferencia por aquélla más que por cualquier otro carácter; tal sería, por ejemplo, el de la cuantía, ya que lo mismo conocen de un conflicto las Jun-

tas Municipales o Federales de Conciliación por prestaciones equivalentes a una cantidad mínima que por sumas considerables, y que por las mismas prestaciones conocen igualmente las Juntas Federal y Centrales de Conciliación y Arbitraje, respectivamente.

LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SU COMPETENCIA

La legislación mexicana del Trabajo es en su origen federal, pero corresponde en sus respectivos casos, en principio para su aplicación, a las entidades federativas (Estados), y sólo por excepción corresponde a las autoridades federales. Es federal a partir de la reforma de la fracción X del artículo 75 y párrafo introductorio del artículo 123 constitucional, respectivamente, que dió competencia exclusivamente al Congreso de la Unión para legislar sobre trabajo; la misma reforma dispuso que la aplicación de la legislación correspondería a los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se tratara de asuntos relativos a ferrocarriles y demás Empresas de transportes, amparadas por concesión Federal, a minerales e hidrocarburos, a trabajos en el mar y zonas marítimas; más tarde se agregó la industria textil; en 1940 se amplía a la industria eléctrica. De esta manera siguieron las reformas, y actualmente la fracción XXXI del citado artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos reza de la manera siguiente: «La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hullera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y función de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero, a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fije la ley respectiva...»

Ahora bien: para hablar en particular acerca de la competencia de los órganos encargados de conocer y resolver los conflictos de trabajo se toman como principios las ideas referentes a la competencia por razón de la materia del territorio y de los sujetos que intervienen en la relación obrero-patronal, de la cual surge el conflicto por resolver.

Así, el artículo 334 de la ley Federal del Trabajo en vigor establece: «La aplicación de las leyes y demás normas sobre el trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones, a: a) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social. b) Los Departamentos y Direcciones del Trabajo, de las entidades federativas. c) La Procuraduría de la Defensa del Trabajo. d) La Inspección del Trabajo. e) Las Comisiones Nacional y

Regionales de los Salarios Mínimos. f) La Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades. g) Juntas Federales y Municipales de Conciliación. h) La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. i) El Jurado de Responsabilidades; y j) La Secretaría de Educación Pública, para los efectos del artículo 428 bis...»

De entre todos los Organismos que menciona el artículo citado, los que más interesan para el estudio del presente trabajo es el relativo a la competencia para la resolución de los conflictos obrero-patronales, que se tramitan, tanto en las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje como en las Juntas Federales de Conciliación y Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dentro de su esfera de competencia las Juntas Municipales de Conciliación, ya sean accidentales o permanentes, tienen atribuciones y obligaciones para: 1. Conocer en conciliación, dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya tengan el carácter de individuales o colectivos; y 2. Las de elevar al conocimiento de la Junta Central correspondiente las controversias que sean de la competencia exclusiva de ésta y los conflictos en los que no se hubiere obtenido un avenimiento entre las partes.

Atendiendo a lo antes expuesto, cuando surge un conflicto obrero-patronal, la reclamación se presenta ante la Junta Municipal Permanente de Conciliación, si en el lugar en donde nace la controversia existe esta autoridad, si no la hay, se presentará ante el presidente municipal que corresponda, para que éste proceda a instalar la Junta accidental que deberá avocarse al conocimiento y resolución del conflicto. Integrada la Junta en uno u otro caso, se citará a las partes para que concurran a una audiencia de conciliación, que deberá celebrarse en la fecha y hora que al efecto se señale.

Si en la audiencia de conciliación las partes llegan a un avenimiento, se levanta el convenio y se sanciona, quedando a cargo del presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje la ejecución en caso de incumplimiento. Si en esa audiencia no hay avenio, se señalará nueva fecha y hora para que tenga lugar otra audiencia, en la que el actor expondrá su demanda y se opondan por la otra las excepciones y defensas y se rindan por las partes las pruebas que estimen convenientes.

Desahogadas las pruebas que lo hubieren ameritado, la Junta, como amigable componedora, pronuncia su opinión, que se notifica personalmente a los interesados, a fin de que produzcan su conformidad o inconformidad con la misma. En el supuesto de que ambas partes estuvieren conformes con la resolución en forma expresa, o si, por el contrario, actor o demandado no manifiestan si la aceptan o no dentro del término de veinticuatro horas, a partir del momento que se les notifique la opinión, ésta se les tendrá en ambos casos por consentida para todos sus efectos, debiendo la Junta sancionarla a fin de que la ejecución quede a cargo del presidente de la Junta Central.

Pero si alguna o ambas partes se manifiestan inconformes con la referida opinión, el juicio se turna a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para que resuelva en definitiva. Llegado el expediente a la superioridad, es turnado al grupo que co-

responda (ya que la Central actúa por grupos o en pleno) para su conocimiento y resolución; celebra de oficio una audiencia de demanda y excepciones, la que deberá verificarse, a más tardar, dentro del tercer día. Si llegado el día y hora de la audiencia comparecen actor y demandado, el primero expondrá su demanda y el segundo producirá su contestación, oponiendo, en consecuencia, las excepciones y defensas pertinentes.

En el caso de que alguna o ambas partes no concurren a la audiencia, se les tendrá por reproducido lo que hubieren manifestado ante la Inferior del Conocimiento; disposición que se aplica únicamente para el actor, puesto que si el demandado es quien no asiste y, además, no hubiere concurrido a juicio ante la referida Junta inferior, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En uno y otro caso, concluido el período de arbitraje, a petición de parte o de oficio se citará a los contendientes a una audiencia de pruebas.

Las partes en contienda podrán mejorar las pruebas rendidas ante la Inferior del Conocimiento, u ofrecer nuevas pruebas si comparecen a la Audiencia; pero en el supuesto de que, bien el actor o el demandado, no comparezcan se les tendrán por reproducidas las rendidas ante la Junta Inferior si dentro del período respectivo las aportaron; de lo contrario se les tendrá por no rendida probanza alguna. Si las partes mejoran sus pruebas o aportan nuevas, se tramitará su desahogo de aquellas que así lo exijan, y terminada su diligenciación, producirán sus respectivos alegatos. Formulados o no, el presidente o auxiliar del grupo requerirá a los representantes del trabajo y capital a fin de que manifiesten si necesitan mayor instrucción para mejor proveer; en caso afirmativo, se procederá a la práctica de cualquier diligencia que traiga como consecuencia el esclarecimiento de la verdad. A la negativa de aquéllos se procederá, tanto en este caso como en el anterior, a cerrar la instrucción, turnándose el expediente al auxiliar para que dentro de las setenta y dos horas formule su dictamen; en él propondrá sus conclusiones, que informarán el laudo que llegue a pronunciarse.

De dicho dictamen se entregará una copia a cada representante para que, dentro de las setenta y dos horas de la fecha de su entrega, manifiesten si están conformes con la opinión del auxiliar y la suscriban, o de lo contrario, antes de tres días formulen su opinión, para que conste en el expediente y se tenga a la vista para cuando aquél se discuta. En el caso de que algún representante omitiere formular su opinión por escrito para los efectos del procedimiento se le considerará como que se niega a emitir su voto, y la decisión de la mayoría, para el caso de que no concorra a la audiencia de resolución, se tendrá como decisión de la Junta.

Para pronunciar la resolución definitiva, el C. presidente de la Junta, dentro de los quince días siguientes a la fecha en que fueron entregadas las copias del dictamen a los representantes del trabajo y capital, en Audiencia pública, reunidos los tres representantes, se discutirá el dictamen, y expuestas las razones de las opiniones de los representantes, se tomará la votación, que lo aprobará por mayoría o por unanimidad. Si a la audiencia de resolución no asiste uno o ambos representantes, pero hubieren formulado en tiempo sus opiniones, se tendrán por reproducidas y se to-

marán en consideración como voto. Posteriormente se engrosa el laudo y se notifica por lista de acuerdos.

La competencia de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, cuando actúan por grupos, es la de: a) Conocer en conciliación y arbitraje de los conflictos individuales o colectivos que se susciten en el Municipio de su residencia. b) Conocer en conciliación y arbitraje de los conflictos a que se refiere el inciso a) cuando afecten o comprendan a dos o más territorios jurisdiccionales; y c) Conocer en arbitraje de los conflictos que para su resolución envíen las Juntas Municipales. Ahora, cuando se plantea una demanda que encuadre dentro de los incisos a) o b), la reclamación se turna al grupo que corresponda; éste, dentro del término de diez días, citará a las partes para el mismo día, a distintas horas, para que concurran a una audiencia de conciliación y a otra de demanda y excepciones. Si a la audiencia de conciliación las partes llegan a un convenio, se sanciona éste y el conflicto termina. La audiencia de arbitraje tiene lugar cuando ninguna de las partes no pueden encontrar ni aceptar conciliación alguna, y cuando al acto conciliatorio no asistan el actor o el demandado.

Si en la audiencia de demanda y excepciones no asiste el actor, se le tiene como demanda su escrito inicial, y si es el demandado el que no comparece, se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo; salvo prueba en contrario, si ambas partes concurren, una expondrá su reclamación, y la otra, su contestación, siguiendo las normas que la ley establece. Si los contendientes no están conformes con los hechos o alegan otros en contrario, el negocio se abre a prueba, igual como sucede cuando las partes así lo pidan, o como antes se dijo, cuando se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. El día y hora que el grupo señale para la referida audiencia de pruebas, las partes, si concurren, ofrecerán las que estimen pertinentes y se admitirán las que procedan y se desahogarán las que así lo ameriten. Si alguna o ambas no concurren, lógicamente se les tendrá por no rendida prueba alguna. Concluida esta última fase, presentados o no los alegatos, se cierra la instrucción si los representantes del trabajo y capital no solicitan mayor instrucción para mejor proveer. El auxiliar, dentro de las setenta y dos horas, deberá formular su dictamen, continuándose el procedimiento para dictar el laudo, de acuerdo con las mismas normas que las que se dejaron asentadas anteriormente, cuando se habló de la tramitación de los juicios que envían a la Junta Central las Juntas Accidentales o Permanentes de Conciliación. Para el conocimiento de los conflictos que se presenten ante las Juntas Federales de Conciliación, que, de acuerdo con su competencia, deban conocer, el procedimiento se rige por las mismas normas que regulan el que se lleva ante las Municipales Accidentales o Permanentes de Conciliación. Por lo que hace al conocimiento, tanto de los conflictos que remitan las Juntas Federales de Conciliación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (única) como de los que ésta deba conocer y que se susciten en lugar en donde ella reside, se tramitan siguiendo las mismas reglas que se aplican para el procedimiento que se sigue ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de los Estados, a que antes se hizo mención.

Este es, en síntesis, el procedimiento que, de acuerdo con la competencia que les está asignada a los Tribunales del Trabajo estatales y federales, en lo que respecta a los conflictos que se tramitan por la vía ordinaria, y que constituyen un

99 por 100 de la totalidad de los juicios que conocen dichos Tribunales, puesto que en los juicios de huelga, de orden económico, declaración de beneficiarios y otros, se siguen las normas especiales.

CRÍTICA AL SISTEMA JURISDICCIONAL QUE PARA EL CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES ADOPTA NUESTRA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

De acuerdo con la transcripción que se hizo de la fracción XXXI del artículo 123 constitucional se establece como regla general que son los Estados de la República a quienes les corresponde la aplicación de la ley Federal del Trabajo, y que sólo por excepción, de acuerdo con la naturaleza del sistema, corresponde a los Tribunales Federales del Trabajo conocer y resolver los asuntos relativos para los que son competentes, tales como la industria textil, minería, hidrocarburos, etc.

Observando con detenimiento la enumeración de los casos que competen a la Federación en la aplicación de la ley Federal del Trabajo, se podrá notar que todas las industrias, empresas y trabajos que se ejecutan en zonas federales y aguas territoriales de mayor importancia en el país se encuentran centralizadas, y solamente a las autoridades estatales del trabajo se les deja el conocimiento de conflictos de poca consideración, originando con ello la violación de la autonomía de los Estados; esto, en el aspecto jurídico; en el económico, la no percepción de los impuestos que les correspondería a los Estados recibir de aquellas industrias que por su naturaleza son propias de cada entidad federativa, tales como la industria del cemento, metalúrgica, siderúrgica, etc., que apenas en el año 1962 fueron federalizadas. Todo ello trae como consecuencia que se menosprecie el desarrollo de la actividad jurisdiccional de tales Tribunales, restándoles la importancia que en derecho les corresponde.

Por otra parte, si bien es cierto que nuestra legislación del trabajo es superior en todos sus aspectos a las legislaciones de otros países, también lo es que el procedimiento que se sigue en la tramitación y resolución de los conflictos obrero-patronales, tanto en las autoridades estatales como en las federales del trabajo, adolece de defectos, debido a que, lejos de que se obtenga una justicia pronta y expedita, como fué el espíritu del legislador, lo que sucede es que ésta no llegue a alcanzar tales propósitos por la tardanza en que en muchos de los casos se resuelven, en perjuicio de los intereses de las partes y principalmente del trabajador actor.

En efecto, como se puede observar en la parte que se describe, el desarrollo de los conflictos que se tramitan ante las Juntas Municipales de Conciliación puede advertirse que cuando hay inconformidad de alguna o ambas partes respecto a la opinión emitida, el procedimiento se repite ante la Junta Central, con excepción de la fase conciliatoria, claro, siempre con ventaja para el patrono demandado, puesto que si éste no concurrió a juicio ante la Inferior del Conocimiento, y al notificársele la opinión se inconforma, tiene una brillante oportunidad para concurrir al arbitraje, contestando la demanda y oponiendo excepciones y defensas, continuando el curso normal de la secuela. En cambio, para el trabajador actor resulta desventajosa esta situación, puesto que, si bien obtuvo una opinión favorable a sus intereses, también

lo es que en la generalidad de los casos es meramente ilusoria, debido a que, con la inconformidad del demandado, tendrá aquél que seguir el arbitraje y mejorar su probanza u ofrecer nuevas, o también, si no hay necesidad para ello, esperar a que se agote el trámite en la Central, que en este caso para él continúa de oficio, y al resolverse en definitiva el negocio, el grupo nunca toma en cuenta la resolución de la Inferior, por razones obvias, puesto que, en primer lugar, aquélla contiene una decisión de amigable componedora, y ya en el laudo que se pronuncie contendrá variantes respecto de aquélla en cuanto a la apreciación de los hechos de la demanda y contestación, así como de las pruebas aportadas, con el consiguiente resultado de que el laudo beneficie al demandado. Por otra parte, ese mismo actor se encuentra también en desventaja con respecto a aquel trabajador que promueva su reclamación ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, por ser el lugar de ejecución del trabajo el mismo en el que tiene asiento dicha autoridad, siendo, en consecuencia, competente para avocarse a su conocimiento, sin que en la especie se tenga que llevar a cabo una doble tramitación, como sucede en el caso que anteriormente se explicó. En lo que se refiere a los conflictos de que conocen las Juntas Federales de Conciliación, dentro de su radio competencial, la situación se torna aún más perjudicial para el trabajador actor cuando éste o el demandado, o a veces ambos, se inconforman con la opinión, y el juicio incuestionable se tendrá que tramitar nuevamente ante la única Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (excepto la fase conciliatoria), ubicada en la ciudad de México, D. F. Para demostración de lo dicho se cita el siguiente ejemplo: Un trabajador promueve su demanda por despido injustificado, pidiendo la indemnización constitucional de tres meses de salario, a la base de veinte pesos diarios, ante la Junta Federal de Conciliación de Mérida (Yucatán); seguido el juicio por todas sus fases, se pronuncia opinión favorable por virtud de que el patrono no concurrió a juicio; cuando se le notifica a éste dicha resolución se inconforma, y entonces el expediente se remite a la Federal de Conciliación y Arbitraje antes aludida; ahí se repite el procedimiento, tal como sucede ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, hasta que se pronuncie el laudo.

Ahora bien: ¿Es justo que este trabajador tenga que concurrir nuevamente a la repetición del juicio, bien sea para mejorar sus pruebas, o esperar a que de oficio prosiga hasta su etapa final? Evidentemente que no. Además, por otra parte, tendrá que solicitar los servicios de un abogado para que vigile el proceso, y esto le origina gastos que, si tiene suerte y obtiene laudo favorable, lo que reciba por concepto de pago de lo exigido apenas si le alcanzará para cubrir los gastos irrogados.

CONCLUSIONES

Del estudio llevado a cabo, y con el afán de que se llegue a lograr una reestructuración al procedimiento dentro de nuestra legislación del trabajo, se proponen dos factibles soluciones:

Primera. Estando consideradas las Juntas Municipales y Federales de Conciliación como amigables componedoras cuando tramiten un conflicto su actuación se concrete

exclusivamente a la función conciliatoria mediante normas adecuadas, a fin de obtener una buena labor conciliatoria, y que en esa fase se trate de terminar el conflicto. Que de no llegarse a un avenimiento, el conflicto se tramite ante la Junta Central o Federal, de acuerdo con las normas que para los juicios directos señala nuestra ley Federal del Trabajo, exceptuando el período conciliatorio, debiéndose simplificar el trámite para pronunciar el laudo respectivo.

Segunda. Desconocerles a las Juntas Municipales y Federales de Conciliación el carácter de amigables componedoras y tenerlas como verdaderos Tribunales de Trabajo, en donde se tramiten los conflictos, de conformidad con las reglas que actualmente se les tienen fijadas, y que la resolución que pronuncien no sea una mera opinión, sino una sentencia laboral (laudo), y que al ser notificado personalmente a las partes se les conceda un término razonable para que el que no haya obtenido resolución favorable formule ante ellas sus agravios y se turne el expediente a la Junta Central o Federal que corresponda.

Ya ante la Central o Federal se les concederá un término prudente a los contendientes para que ofrezcan las pruebas que no hubieren sido admitidas ante las Inferiores del Conocimiento, o que resulten supervenientes, dándoles asimismo oportunidad para que aleguen sobre los agravios formulados, pronunciándose la sentencia (laudo), que se ocupará únicamente de los motivos de inconformidad con la primera resolución contenidos en los agravios.

Para poder alcanzar el objetivo que se propone es indispensable que se ponga en vigor un Código Procesal del Trabajo, y como consecuencia, un Código sustantivo. Asimismo deberá aumentarse el número de Juntas Municipales Permanentes y Federales de Conciliación, de acuerdo con las necesidades de cada población, dándoles el carácter de Regionales y dotándolas de una jurisdicción más amplia, a manera de como se encuentran funcionando los Juzgados de primera en todas las entidades federativas, e igualmente se aumenten proporcionalmente Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje para resolver el grave problema en la resolución de los conflictos, que con los procedimientos actuales resulta casi negativo. Y finalmente, en beneficio de la clase laborante, que cese el ánimo de continuar federalizando más industrias y Empresas.

LA JURISDICCION LABORAL. SU COMPETENCIA Y SUS ORGANOS

por Héctor HUMERES MAGNAN

Profesor Extraordinario de Derecho del Trabajo
de la Universidad de Chile

1. DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA

El autor de estas líneas pretende, a través de una breve exposición de este tema, no tanto señalar las bondades del sistema jurisdiccional vigente en Chile o sus defectos, sino obtener en las deliberaciones y conclusiones de este Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo las experiencias que aporten otros países hermanos y por la vía de comparación recoger el fruto que ha de servir a nuestros órganos.

Este modesto aporte con que deseo contribuir reflejará la posición personal del autor en cuanto a lo que considera jurisdicción laboral, la competencia de ella y los órganos de que se sirve, empezando con una breve exposición doctrinaria; describiendo lo que existe en el país para hacer la crítica y el análisis del sistema en doctrina y extraer de allí las conclusiones que considera dignas de ser expuestas en este Congreso.

Desde luego, el abordar este tema debe referirse, en primer término, a lo que considera como jurisdicción en general, para derivar desde allí hacia la especialidad de la jurisdicción laboral.

Siguiendo el criterio clásico, nuestro legislador entiende por jurisdicción la facultad que corresponde al Estado de hacer justicia a los hombres, sustituyendo la solución que en forma directa ellos pudieran dar a sus litigios.

Para ejercer dicha jurisdicción el Estado desarrolla una actividad, creando los órganos que han de servir tal principio, que constituyen el poder jurisdiccional.

En nuestro Derecho, tanto en la Constitución Política del Estado, Código Orgánico de Tribunales como Códigos Procesales, aparece de manifiesto la jurisdicción como facultad o potestad primaria del Estado (1), a la cual se le reconocen características bien determinadas, como el producir cosa juzgada, ser de carácter público y privativa de los tribunales de justicia.

A la jurisdicción general estuvieron sometidos los litigios a que dieron lugar nues-

(1) HUGO PEREIRA ANABALÓN : *Derecho Procesal del Trabajo*, Santiago, 1961, pág. 10.

tras primeras leyes de contenido social en los primeros años de este siglo, hasta que el legislador señaló la necesidad de crear una judicatura especial del trabajo, es decir, un órgano específico, con su organización propia y una competencia bien delimitada.

Juntamente con el nacimiento de la legislación social chilena propiamente tal, lo que ocurrió el 8 de septiembre de 1924, al dictarse diversas leyes que componían el proyecto de Código que se discutía en el Congreso, se promulgó, entre otras, la Ley 4.056, que creó las Juntas Permanentes de Conciliación, que conocían tanto de los conflictos individuales como colectivos del trabajo. Posteriormente se crearon Tribunales de Conciliación y Arbitraje para empleados particulares y Tribunales de la Vivienda, todos los cuales fueron refundidos más tarde por el Decreto con fuerza de Ley núm. 2.100, de 31 de diciembre de 1927, que creó la Judicatura del Trabajo en dos instancias, con el nombre de Juzgados del Trabajo en primera y Tribunales de Alzada en segunda.

En el exordio de este Decreto con fuerza de Ley se establece que los Tribunales del Trabajo que se crean serán meramente administrativos e independientes del Poder Judicial, concepto que más tarde reiteró el Código del Trabajo, de 13 de mayo de 1931.

Podemos decir con propiedad que al nacer la legislación social el legislador, penetrado de la necesidad de crear al mismo tiempo un órgano jurisdiccional especial, dió nacimiento a la Judicatura del Trabajo, con normas procesales de carácter público y como una organización autónoma del Poder Judicial.

El profesor de Derecho Procesal en la Escuela de Derecho de la Universidad de Chile, don Hugo Pereira Anabalón, define el Derecho Procesal del Trabajo como la rama del Derecho Procesal formada por las normas instrumentales dadas para la actuación del Derecho del Trabajo, y que regula la actividad del Juez, de las partes o de terceros en los procesos contenciosos o no contenciosos del trabajo (2).

Respecto de esta jurisdicción especial del trabajo, que ha dado también lugar al nacimiento de un Derecho procesal especial del trabajo, cuyo concepto recién hemos señalado, limitaremos nuestro esfuerzo, señalando desde luego que con ello el legislador ha tenido en cuenta esa célebre frase del maestro uruguayo doctor Eduardo J. Couture de que ha de evitarse que el hambre llegue antes que la justicia.

Imbuída de este principio y reconociendo que la justicia del trabajo ha de ser por sobre todo rápida y desprovista de formalismos para que resulte eficaz, nuestra legislación estatuye una serie de principios básicos que aseguran el buen funcionamiento del sistema. Entre ellos podemos señalar: a) Rapidez del procedimiento (predominio de la oralidad, concentración de los trámites en el comparando de rigor, el juez procede de oficio, se limita al recurso de apelación durante la sustanciación del proceso, se disminuye el número de testigos que pueden declarar sobre cada punto de prueba, se acortan los plazos, se suprimen trámites, el juez está facultado para dictar medidas para mejor resolver). b) El juez aprecia la prueba en conciencia; c) Existe el trámite esencial del avenimiento. d) Se han suprimido las formalidades. e) Se han suprimido recursos, los litigantes actúan en papel simple y se han reducido enormemente los costos del juicio.

(2) Obra citada, pág. 24.

2. EXPOSICIÓN DE LA REALIDAD JURÍDICA DEL SISTEMA JURISDICCIONAL
EN LO LABORAL EN CHILE

Actualmente nuestro Código del Trabajo contempla en el Título I de su Libro III la organización, competencia y procedimiento de la justicia del trabajo.

Es de hacer notar, sí, que nuestro legislador, después de crear estos tribunales con el carácter de administrativos e independientes del Poder Judicial, según ya tuvimos oportunidad de anotar, y de que el artículo 573 del Código del Trabajo sigue indicando que en contra de las sentencias de única instancia y las de las Cortes del Trabajo no procede recurso alguno, ha variado de criterio y ha hecho depender y más bien formar parte del Poder Judicial a la Judicatura del Trabajo, como justicia especializada (Ley 11.986, de 19 de noviembre de 1955), y ha hecho intervenir a la Corte Suprema de Justicia, máximo tribunal del Poder Judicial, en los litigios del trabajo, al consagrar que procede el recurso de queja ante este alto Tribunal en contra de los fallos de segunda instancia que dicten las Cortes del Trabajo (arts. 86 de la Constitución Política del Estado y 540 del Código Orgánico de Tribunales), sin llegar a variar la organización primitiva de estos tribunales ni su competencia ni el procedimiento, en uso desde su creación.

Al crear la justicia del trabajo, nuestro legislador no hizo otra cosa que encauzar en la ley positiva la actual orientación social del Derecho, tendencia que se ha hecho presente en la mayoría de los países del mundo, dando mayor celeridad a los juicios, partiendo de la premisa de que la parte asalariada carece de base económica que le permita sustentarse mientras se ventilan sus derechos y asegurar, por otra parte, una justicia más eficaz, aplicada por jueces especialistas que incluso están dotados de la facultad de apreciar la prueba rendida.

La organización de nuestra judicatura comprende dos instancias: Jueces del Trabajo que conocen en única o primera instancia, según la importancia del negocio entregado a su conocimiento, y Cortes del Trabajo, que conocen en segunda de aquellos asuntos que en primera conocieron los jueces.

Tanto los magistrados como los secretarios y relatores deben ser abogados y cumplir con las normas de ingreso y promoción que rigen para el Poder Judicial, entre las cuales la cooptación es una de las principales.

Como una característica muy saliente de las Cortes del Trabajo, que son tres en el país, puede señalarse que están compuestas por tres ministros letrados y dos vocales que representan los intereses de los patronos y asalariados, que también tienen derecho a voz y voto; eso sí, que en el acuerdo debe comprender una doble mayoría de votos (tres) en y (cinco) de calidad, pues de esos tres votos dos deben corresponder a ministros letrados.

La demanda con que se inicia un litigio puede interponerse verbalmente o por escrito. En seguida de admitida a tramitación debe citarse a las partes a un comparendo para dentro del quinto día, el que tiene los siguientes objetivos: oír la contestación de la demanda, provocar un avenimiento y, de no producirse éste en forma total, recibir la causa a prueba.

La prueba debe rendirse idealmente en el comparendo de estilo; se limita el número de testigos a dos por cada punto de prueba y juntamente con la prueba documental, visita de un inspector del trabajo o medidas para mejor resolver, que discrecionalmente puede disponer el juez; se cierra el proceso y se dicta sentencia en cinco o diez días, según sea el juicio de obrero o empleado particular.

Durante la subsanación del pleito el recurso de apelación se limita a dos circunstancias: medidas para mejor resolver y resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

Dictado el fallo proceden en su contra los recursos de apelación, hecho, aclaración o interpretación, rectificación y enmienda y queja, pero no así los de casación de forma, fondo y revisión.

Elevados los autos a la Corte del Trabajo, ésta debe fallarlos a la mayor brevedad, oyendo alegatos en los asuntos que su cuantía lo determine y resolviendo sin más trámite.

En contra de sus fallos solamente procede el recurso de queja ante la Excm. Corte Suprema de Justicia.

3. CONSIDERACIONES CRÍTICAS Y DOCTRINALES

El primer aspecto que cabe considerar en este punto es, a nuestro juicio, dilucidar una antigua controversia en cuanto a si la judicatura del trabajo debe crearse y actuar al margen de la administración de justicia en general y si el Derecho procesal del trabajo es o no autónomo del Derecho procesal ordinario.

El procesalista uruguayo Eduardo Couture sostiene al respecto (3) que pueden separarse en tres grupos los países que han adoptado una posición al respecto: a) Aquellos en que se ha creado una judicatura especializada para el conocimiento y decisión de conflictos individuales del trabajo, como Alemania, Bélgica, Checoslovaquia, Chile, España, Francia, Italia y algunos cantones de Suiza y Yugoslavia. b) Aquellos en que tienen competencia para juzgar controversias tanto individuales como colectivas, entre los que se hallan Dinamarca, Noruega, Suecia, Unión Soviética. c) Aquellos países en que los tribunales especiales del trabajo no sólo conocen en lo jurisdiccional tanto los conflictos individuales como colectivos, sino que pueden actuar administrativamente para solucionar también conflictos de intereses, como México, Portugal y Rumania.

Podemos señalar, también, que entre estos países hay algunos en que la judicatura del trabajo actúa con independencia del Poder Judicial o de la administración de justicia en general, y en otros como organismo especializado de ella, pero integrándola, y otro grupo en que, siendo independiente, sus fallos en última instancia pueden ser revisados por el organismo máximo de la justicia ordinaria.

Dentro del primer grupo podemos señalar a México y también el anteproyecto de 1963

(3) *Algunas Nociones Fundamentales de Derecho Procesal del Trabajo*, Buenos Aires, 1968, págs. 279, 280 y 281.

del Código de Procedimiento del Trabajo de Brasil, de que es autor el eminente catedrático de Porto Alegre, profesor Mozart Víctor Russomano, en el que se establece la existencia de una judicatura independiente y autónoma, en todos sus grados jerárquicos, de la justicia ordinaria.

En Chile puede sostenerse que nuestra judicatura del trabajo ha pasado por todos los planos señalados por Couture, ya que —si bien al crearse los tribunales del trabajo, en 1927, se dijo que serían administrativos e independientes del Poder Judicial, y más tarde el Código del Trabajo de 1931 consagró en su artículo 573 que en contra de sus fallos no procedería recurso alguno— en el año 1948, al modificarse el Código Orgánico de Tribunales, se indicó en su artículo 540 que procedería el recurso de queja en contra de los fallos de las Cortes del Trabajo, y, por último, la Ley 11.986, de 1955, incorporó de lleno la judicatura del trabajo al Poder Judicial, si bien reconociendo su carácter de justicia especializada y haciéndole aplicables sólo algunas disposiciones que el Código Orgánico de Tribunales establece para los funcionarios judiciales.

Creemos que este punto es muy controvertible y que dependerá de la organización jurídica y administrativa local para resolver frente a cada caso la conveniencia de que la justicia del trabajo sea totalmente independiente, unida por el cordón umbilical de un recurso de casación o queja a la Corte Suprema de Justicia o bien integrante del Poder Judicial con carácter de especializada.

Más adelante nos pronunciaremos sobre este punto de acuerdo con la experiencia chilena.

Al crearse la judicatura del trabajo, por norma general el legislador dió algunas normas procesales que regirían su funcionamiento y la forma en que las partes podrían actuar dentro del juicio. Estas normas fueron completas o incompletas, según la línea seguida en cada país, de acuerdo con la división ya vista.

En Chile, nuestro Código del Trabajo dedica a esta materia el Título I del Libro IV, artículos 495 y 588.

Indudablemente que aun cuando en lo esencial se prevén y resuelven los problemas que pueden plantearse, hay muchos vacíos que deben observarse, sobre todo en materia de probanzas, plazos, recursos procesales, etc., lo que ha dado lugar a largas discusiones en cuanto a lo que debe hacerse frente al silencio del legislador.

Como cuestión previa nos parece necesario abordar las normas procesales en general antes de analizar las dos materias indicadas en el programa de trabajo: competencia y órganos jurisdiccionales, punto que es común a todos aquellos —la gran mayoría, suponemos— en que no existe un sistema de disposiciones procesales que regule una judicatura del trabajo independiente del Poder Judicial o formando parte de éste, pero como justicia especializada.

En nuestro país se ha discutido ampliamente este tema y pueden agruparse en dos las corrientes sobre el particular: unos creen que las normas de procedimiento común contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil deben aplicarse siempre que el Código del Trabajo guarde silencio sobre alguna materia; otros piensan que solamente cabe la aplicación subsidiaria y complementaria de dichas normas con tal que no se opongan a la modalidad propia del juicio del trabajo, quedando entregada a la

apreciación del juez en cada caso la determinación de cómo y en qué medida existe esa oposición (4).

Aun cuando las dos corrientes señaladas aportan buenas razones en apoyo de sus pretensiones, podemos indicar que la jurisprudencia, tanto de los tribunales del trabajo como de la Corte Suprema de Justicia, se han pronunciado por la segunda opinión.

«Los tribunales del trabajo están obligados a aplicar en los juicios de que conocen las reglas especiales del Código del Trabajo, y sólo en su silencio pueden recurrir a las disposiciones generales del Código de Procedimiento Civil, siempre que no estén en contradicción con aquéllas. Así, por ejemplo, la confesión de las partes debe ceñirse a las disposiciones pertinentes de la ley general, porque el Código del Trabajo nada establece al respecto, pero esta aplicación de la ley procesal civil no puede llegar en ningún caso hasta a autorizar al juez para dictar medidas que no sólo no están contempladas en el Código del Trabajo, sino que alteran por completo la sustanciación regular del juicio» (5).

Igual criterio se infiere del fallo que establece la doctrina de que, atendida la naturaleza de los juicios del trabajo, no es posible asimilar el procedimiento en esta jurisdicción al estricto señalado para la jurisdicción ordinaria civil, por cuya razón, en la hipótesis de que la Corte del Trabajo hubiera entrado a pronunciarse concretamente acerca del carácter de empleado particular que posea el demandante, a pesar de no haberlo propuesto explícitamente este último, con ello no podría estimarse que se haya extendido el fallo recurrido a una materia diversa de las propuestas al tribunal (6).

Señalada esta premisa, que estimamos previa, analizaremos en seguida las características de esta justicia especializada chilena. Las más salientes son, a nuestro juicio, las que anotamos a continuación: juicio preeminentemente oral y rápido; los poderes del juez en la marcha del juicio son muy amplios; las notificaciones son sencillísimas (carta certificada); existe limitación en la interposición de recursos; las partes litigan en papel simple; existe el trámite esencial de avenimiento en que pesa más la equidad que la juridicidad; el juez aprecia en conciencia la prueba y falla en conciencia las tachas de los testigos.

No obstante que de la enunciación de estos principios pudiera desprenderse a primera vista que de esta manera el legislador ha dotado a la judicatura del trabajo de todos los medios para realizar su labor, independientemente de toda autoridad o de otras normas contenidas en leyes comunes, ya hemos señalado que no es así cuanto porque estas normas procesales no son completas, y tanto porque de crear en sus inicios una judicatura de tipo administrativo y separada del Poder Judicial hemos visto que la ligó primeramente a través del recurso de queja a la Corte Suprema, como después la integró dentro del Poder Judicial, si bien como una justicia especializada.

Y frente a este problema surge un planteamiento previo: El derecho procesal del trabajo ¿es una disciplina autónoma? Luigi de Litala (7), apoyado en Carnelutti, Jaeger

(4) HUGO PEREIRA ANABALÓN, obra citada, pág. 36.

(5) Sentencia de la Corte del Trabajo de Santiago, de 28 de noviembre de 1946. Recurso de queja rechazado por la Corte Suprema en fallo de 20 de mayo de 1947.

(6) Sentencia de la Corte Suprema, de 29 de julio de 1952.

(7) *Derecho Procesal del Trabajo*, Buenos Aires, 1949, tomo I, págs. 24 y 25.

y Critofolini, sostiene que una disciplina jurídica es autónoma cuando comprende un conjunto de principios e instituciones propios. Por otra parte, Amílcar Baños (8) sostiene que el proceso del trabajo constituye un capítulo del Derecho procesal civil que, si bien es importante, no tiene, respecto de la disciplina madre, una particularidad mayor que la que ofrece, por ejemplo, el proceso penal.

Según la tesis que se acepte y la legislación local la refleje será la solución que ha de darse a este planteamiento.

En nuestro país, a pesar de los términos del artículo 573 del Código del Trabajo (1931), de que no procede recurso en contra de los fallos de única instancia o de los de las Cortes del Trabajo, siempre prosperó la aceptación del recurso de queja ante la Corte Suprema, la que se consagró en la reforma del Código Orgánico de Tribunales de 1948 y, posteriormente, como se ha visto, la Ley 11.986 (1955) integró la judicatura del trabajo al Poder Judicial. Asimismo hemos señalado que, ante la ausencia de disposiciones procesales completas, se ha admitido la aplicación de las normas del juicio ordinario civil en lo que no se opongan a la naturaleza del juicio del trabajo, con todo lo cual debemos concluir que en Chile no se ha admitido jamás la autonomía de la judicatura del trabajo ni de su procedimiento en forma integral.

En cuanto a la competencia de la judicatura, también debe llamarse la atención que dentro de la complejidad de la actividad laboral se ha llegado al mal de la subespecialidad, esto es, que ciertas materias en las cuales, y a pesar de que nadie duda de que son del conocimiento de la justicia del trabajo, su decisión ha sido entregada a otros órganos especializados. Así, debemos señalar que si bien en un principio los tribunales del trabajo conocían de litigios individuales y colectivos, a poco andar el conocimiento de estos últimos se entregó a otros órganos, generalmente pluripersonales, y en que toman representación los propios afectados, lo que se hizo atendiendo a peticiones de los intereses en conflicto.

Además de dicha disminución, en nuestro país debemos señalar que desde un principio se estableció que una materia evidentemente litigiosa, como es la calificación dudosa que corresponde a un asalariado (si es empleado u obrero), se entregó a una Junta Calificadora, órgano de carácter administrativo en que también tienen representación patronos, empleados y obreros, y los respectivos institutos previsionales.

Finalmente, podemos indicar que en la Ley núm. 7.295 (1942), llamada de mejoramiento económico de los empleados particulares, también se crearon otros órganos llamados Comisiones Mixtas de Sueldos para conocer de todos los asuntos que pudieran derivarse de dicha Ley, y que por ser de carácter pecuniario (sueldo vital, reajustes, asignación familiar, regalías, etc.) interesan en alto grado a los asalariados.

Como puede verse, existe una sustracción de competencia a la justicia laboral, imputada por el legislador y muchas veces reclamada y exigida por los propios dependientes en su afán de que en la decisión de sus asuntos se les dé participación activa, y que en el fondo no es sino la manifestación de uno de los caracteres más nítidos del mismo Derecho del Trabajo, su rápida evolución y su adaptación a la realidad del momento y la transformación del viejo taller artesanal en la moderna empresa.

(8) *La apreciación de la prueba en el proceso laboral*, Buenos Aires, 1954, pág. 3.

De acuerdo con nuestra legislación positiva (art. 497 del Código del Trabajo), a la justicia del trabajo le corresponde conocer de lo siguiente: 1.º De todas las cuestiones de carácter contencioso que suscite la aplicación del Código. 2.º De las estipulaciones del contrato de trabajo. 3.º Del cumplimiento de la Ley de Seguro Social y de la Caja de Previsión de Empleados Particulares y demás leyes previsionales.

Podríamos señalar que además numerosas otras leyes le han ido dando otras atribuciones específicas y que han complementado su competencia, sin perjuicio de que también, como lo señalamos, se haya otorgado competencia a otros órganos para conocer de materias del trabajo, vicio que hemos denominado como subespecialidad.

A nuestro juicio, debe hoy más que nunca robustecerse la justicia del trabajo, haciendo de ella un órgano autónomo e independiente, o bien relativamente independiente del Poder Judicial, reconociéndole en todo caso su carácter de justicia especializada, con funcionarios técnicos e idóneos y dotada de un procedimiento sumario y rápido que, al mismo tiempo de garantizar a las partes los derechos que ante ella pueden hacerse valer, asegure una justicia expedita y eficaz.

En nuestro país se propicia en estos instantes una abierta reforma a la judicatura del trabajo, sobre todo en cuanto a su competencia, ya que en los últimos años la reforma estructural del país ha hecho necesaria la creación y el incremento de órganos descentralizados de la administración central del Estado, sea funcional o territorialmente, llamados semifiscales, autónomos o entidades paraestatales o autarquías administrativas, que si bien en un principio se rigieron, en cuanto al personal, por el Código del Trabajo, por expreso mandato de su artículo 5.º, posteriores leyes especiales los han ido sacando de su órbita y colocando dentro del sector público, regido por el Estatuto Administrativo, con lo cual se ha producido una distorsión también de la legislación procesal aplicable cuando pretenden invocar un derecho ante la autoridad, provocando jurisprudencia contradictoria en cuanto a su verdadera situación. Se quiere ampliar la competencia de los tribunales del trabajo, extendiéndola a todo asunto contencioso que derive de la prestación de un trabajo subordinado, con la sola excepción de la de los servidores públicos (9).

También es útil apuntar que se hace necesario, dada la complejidad y variedad de juicios que se presentan en la actualidad, dividir el procedimiento en mayor cuantía, como asimismo elevar la cuantía de los asuntos que se conocen en única instancia, fijándola en este último caso en relación con el alza del sueldo vital y no con una suma fija indicada en dinero.

Finalmente, creemos que debe ponerse término en todo caso, sea que se siga el camino de una justicia del trabajo autónoma o integrada al Poder Judicial, al uso y abuso del recurso de queja como único medio de revisar lo resuelto por los tribunales del trabajo, ya que este recurso, además de ser extraordinario, se funda en la falta o abuso cometido por el funcionario judicial; es un negocio que se ventila entre él y la parte que se siente perjudicada por su actuación cuando ésta ha influido en sus actuaciones y resoluciones, y si bien persigue la sanción del funcionario que ha violado la conducta

(9) *Reforma de algunas disposiciones sobre justicia del trabajo*. Instituto de Ciencias Políticas y Administrativas, 1962.

ministerial que debe observar, acarrea, como consecuencia, al prosperar, la invalidación o modificación de la resolución o actuación que se estima agravante.

Pensamos que ello podría remediarse mediante la creación de un recurso de apelación ante la Corte Suprema de Justicia o de otro recurso ordinario, según la legislación local lo aconseje, pero que, en todo caso, significaría un enorme adelanto respecto de la situación actual, en que incluso el Magistrado, impresionado por la insinuación de un recurso de queja, trata de evitarlo soslayando la equidad o la apreciación de la prueba en conciencia o las facultades de dirigir el juicio que le otorga el Código del Trabajo, para seguir la ruta de la juridicidad estricta del Código de Procedimiento Civil, que le coloca al margen del recurso de queja cuando se apega estrictamente a sus disposiciones.

4. CONCLUSIONES

De las ideas expuestas pueden desprenderse varias conclusiones, que trataremos de resumir brevemente y que nos permitimos proponer a la honorable Comisión:

1.º Debe existir una justicia del trabajo independiente del Poder Judicial en aquellos países cuya organización política y administrativa lo permita, terminando con la pluralidad de organismos especializados a que ha conducido la subespecialidad en materia laboral.

2.º Si ello no fuere posible dentro de la organización local, el vínculo que una a la justicia del trabajo con la justicia ordinaria debe ser lo más tenue posible y reconociéndole a aquélla, en todo caso, su carácter de justicia especializada.

3.º Debe dotarse a la judicatura del trabajo de un cuerpo orgánico y completo de disposiciones procesales que rijan integralmente el proceso y asegure a las partes el pleno ejercicio de sus derechos sin menoscabar las facultades de que ahora gozan otros juzgados especiales.

4.º La vía para llevar el conocimiento de los asuntos del trabajo a la Suprema Corte de Justicia debe ser la normal que otorga un recurso ordinario como es el de apelación, y no el recurso de queja, que pretende obtener la invalidación de una resolución o de una actuación por un camino indirecto, al establecer la infracción de un deber funcionario.

5.º Es de conveniencia dividir los juicios del trabajo en de mayor y menor cuantía, de manera de hacer más expedito, económico y simple este último.

6.º Debe aumentarse la cuantía de los juicios en que el tribunal del trabajo actúe en única instancia y regularse el monto de ella en relación con un índice que refleje la desvalorización posible de la moneda, como podría ser el monto del sueldo o salario vital.

7.º Es aconsejable extender la competencia de los tribunales del trabajo a todas las materias que se derivan de la prestación de servicios resultante de un contrato de trabajo, incluso de aquellos que laboran en instituciones semifiscales o entes paraestatales, con la sola excepción de los funcionarios públicos que prestan servicios al Estado y son designados por decreto supremo.

