

LA JURISDICCION LABORAL. SU COMPETENCIA Y SUS ORGANOS. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS. LA COMPETENCIA EN FUNCION DE LOS MISMOS. JURISDICCION Y ORGANOS PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS

por José ISIDRO SOMARES

Profesor de la Universidad Católica de Córdoba
(Argentina)

1. Para una mejor ordenación del problema que hace a la jurisdicción y competencia de los órganos encargados de dirimir los conflictos del trabajo, es el camino indicado clasificar, ordenar y distinguir las diferentes clases de los mismos.

De todas las clasificaciones ensayadas, nos parece más simple y realista la que divide los conflictos en: a) De Derecho, sean individualistas o plurindividuales. b) De intereses.

Entendemos, de acuerdo con la O. I. T., que los conflictos de Derecho son aquellos que surgen con motivo de la interpretación controvertida de una norma preexistente, sea legal o convencional, estatal o paraestatal, mientras que los conflictos de intereses son aquellos que nacen a raíz de la pretensión, controvertida, que tiende a formular una nueva norma, hasta ese momento inexistente.

Mientras que en los primeros está en juego el interés de uno, varios o muchos; en los segundos se trata del interés de toda una categoría profesional.

La solución de un conflicto de Derecho suscita un problema de hermenéutica, de técnica jurídica; en cambio, los segundos provocan una cuestión cuya solución exige, más que conocimientos jurídicos, económicos, sociológicos, de organización, funcionamiento y explotación de empresas, etc.

2. El Derecho Procesal Social, entendido como el conjunto sistemático de normas y principios que regulan la conducta procedimental de las partes en conflicto y del órgano competente con el objeto de lograr una justa composición del diferendo; mediante la aplicación de las normas del Derecho Social de fondo y teniendo como fin lograr la Justicia Social, es, sin lugar a dudas, el medio idóneo para elucidar los conflictos de Derecho.

El órgano, pues, con aptitud procesal para dirimir éstos es el Tribunal de Trabajo

Diversas formas o sistemas se han ensayado para organizar la Magistratura Laboral, y especialmente en nuestro país tenemos: a) Doble instancia, con un tribunal unipersonal para la primera y colegiado para la segunda. b) Única instancia, con un tribunal de conciliación encargado de conseguir ésta amigablemente, como etapa previa y obligatoria, fracasada la cual pasa a conocimiento y decisión del tribunal colegiado. c) Única instancia, con un tribunal colegiado.

El sistema de la doble instancia, que generalmente se rige por el procedimiento escrito, es el menos indicado.

La doble instancia atenta contra el principio de la celeridad del trámite, que es la esencia del Derecho Procesal Social. Escritura y doble instancia son dos características que no encajan perfectamente, que no se adecuan a las características propias, determinadas por la naturaleza jurídica del conflicto.

La instancia única con la etapa previa conciliatoria ante un tribunal unipersonal, el juez de conciliación, tampoco ha dado en la práctica el fruto esperado. Siendo el juez de conciliación un amigable componedor, sin facultades para decidir el diferendo, importa una dilación inútil que no justifica su existencia, con el agravante de que se trata de un juez sin «jurisdicción», es decir, sin el atributo propio y esencial para ser tal.

El mejor sistema, quizá, sea el del tribunal colegiado, de única instancia, con procedimiento oral.

La oralidad procesal tiene como ventajas apreciables: a) La publicidad. b) La celeridad. c) La concentración. d) La inmediatez. e) La identidad física del magistrado.

La publicidad tiene un doble beneficio, a saber: 1) El contralor de los actos judiciales por el público. 2) La enseñanza que éste recibe.

La celeridad del trámite es de la esencia del proceso oral. El acto procesal se cumple oralmente con mayor rapidez.

Ahora bien, oralidad significa prevalencia de ésta sobre la escritura, pero la escritura no puede ser desechada totalmente; tal es el caso de la sentencia. Debiendo destacarse que el cumplimiento de los actos procesales oralmente facilita la rapidez, llegándose a la pronta solución del conflicto.

Se ha dicho por los partidarios del procedimiento escrito que éste importa una mayor seguridad, pues todo lo actuado queda plenamente reflejado en las actas respectivas. Sin embargo, la oralidad ofrece idénticas posibilidades de garantía, ya sea receptando taquígraficamente lo dicho en audiencia o haciéndolo por medio de un simple grabador.

La concentración procesal importa el agrupamiento de los actos procesales en una sola audiencia, que puede continuar, en el caso de no poder concluir, con un simple cuarto intermedio.

La inmediatez significa el contacto directo del magistrado con las pruebas que recibe. Tiene especial importancia respecto a la testimonial. La respuesta de un testigo, receptada fríamente en un acta, no revela la reacción, el gesto, la seguridad o las dudas que tiene respecto a la pregunta.

En cambio, todos esos elementos no pasan inadvertidos cuando en la audiencia oral el magistrado y las partes interrogan, escuchan la respuesta y tienen la impresión cierta de si el testigo fué categórico o vacilante, si dijo la verdad o fué mendaz.

La identidad física del magistrado, en fin, tiene como consecuencia que quien recibe la prueba es el llamado a dictar sentencia, esto es, que quien conoció los hechos, tal como fueron revelados al tribunal, aplica el Derecho con adecuación al caso.

3. Es conveniente, asimismo, que al iniciarse el juicio, con la presentación de la demanda, en el mismo escrito se propongan las pruebas y también que en el responde el demandado ofrezca las suyas.

En tales condiciones el tribunal tiene ante sí concretadas las pretensiones y un panorama aproximado sobre los hechos. Puede entonces, con posibilidades ciertas, procurar el advenimiento, proponiendo una fórmula de conciliación.

El intento en este momento procesal puede lograrse porque ha quedado fijada, delimitada, la postura de cada uno.

La suerte de la causa, si se trata de un problema de puro Derecho, está a la vista y todo dependerá de la gestión que cumpla el conciliador, que puede ser un simple secretario administrativo, homologando luego el acuerdo el tribunal.

Además la conciliación debe ser posible en cualquier estado del proceso posterior a la contestación de la demanda.

El intento de conciliación no es un acto jurisdiccional típico, o, si se quiere, en todo caso será de jurisdicción voluntaria.

Tiene importancia indudablemente y es un instituto anejo al Derecho Social, y quienes estén encargados de su manejo deben tener plena conciencia de que no se trata de una transacción, que importa siempre una renuncia, aun cuando parcial.

La conciliación significa un acuerdo total respecto a un derecho adquirido exigible, que es por esencia irrenunciable, atenta la característica de orden público que las normas tuitivas del trabajador invisten.

4. Son partes en los conflictos de Derecho tanto las personas físicas como las personas jurídicas, y la competencia del tribunal nace cuando aquél se suscite en ocasión de una relación de trabajo subordinado, sin dejar de tener en cuenta, muy especialmente, los casos de competencia por conexión.

El canon interpretativo más adecuado será el de la sana crítica, que tiene como guía el modo o la manera lógica de acontecer las cosas, entendidas o aprehendidas en forma racional y razonable.

El éxito o el fracaso dependerá, en todo caso, del factor humano, esto es, de las personas encargadas de manejarlo.

Concluida la vista de la causa, el tribunal estará obligado, bajo pena de nulidad, a dictar sentencia en un plazo perentorio. Por lo menos el veredicto deberá darse en ese plazo perentorio, pudiendo diferirse tan sólo los fundamentos para dentro de un plazo también breve y perentorio.

En materia de recursos, los más recomendables son los de casación e inaplicabilidad de la ley, los cuales deben ser articulados con cierta rigidez por su carácter de extraordinarios, pero facilitando siempre la posibilidad de la depuración y posterior unificación de la interpretación judicial.

5. En los conflictos de intereses la solución debe ser diferente, atenta su naturaleza.

El ingrediente económico, sociológico, técnico de organización industrial, etc., que

el mismo tiene, exige en la persona o personas llamadas a darle solución especiales conocimientos en tales disciplinas.

Teniendo en cuenta asimismo el sustrato económico político insito en esta clase de diferendo, interesa fundamentalmente al Estado su solución, puesto que él ya incide directamente en la conducción económica y en la política económica del Estado.

La constitución del órgano, pues, quizá sea mejor de carácter mixto: un representante del Estado, otro de los empresarios y un tercero de los trabajadores.

El intento de solución debe comenzar buscando la conciliación, siendo el sometimiento de las partes a este procedimiento obligatorio.

Fracasada la conciliación se ofrecerá el arbitraje, voluntario, pero no aceptado éste, como el conflicto no puede permanecer abierto indefinidamente, deberán las partes someterse obligatoriamente al arbitraje del órgano mixto, que por su esencia es de carácter administrativo.

Debe éste encontrarse facultado para obligar a las partes a no innovar, evitando así la asunción de medidas futuras que puedan dificultar la solución, como así también para que las partes suspendan las ya adoptadas hasta el dictado del laudo.

Como primera medida procesal habrá de fijarse con toda claridad el contenido de la cuestión a resolver, pero la ley respectiva determinará las medidas de prueba, plazos y facultades en general del tribunal arbitral.

El laudo será obligatorio e inapelable, salvo el caso de nulidad o exceso de poder, y la revisión del fallo arbitral corresponderá a la Magistratura del Trabajo.

No escapan a nuestro criterio las objeciones que en general se formulan al arbitraje obligatorio.

El principal quizá sea, y sobre todo en nuestro país, a partir de las reformas constitucionales de 1957, que consagran el derecho de huelga, que atenta contra éste.

También se dice que viola el principio de la libertad individual.

Sin embargo, desde el punto de vista estrictamente constitucional, cabe repetir, una vez más, que todos los derechos, libertades y garantías consagrados en la Constitución Nacional están sujetos a las leyes que reglamentan su ejercicio, sin que tales reglamentaciones alteren aquéllos.

Y lo que es más importante todavía, menester es destacar, que siempre el derecho, la libertad, la garantía individual, cede paso frente al derecho, la libertad y la garantía de la colectividad.

Esto explica el por qué en nuestro país, a pesar de que la Constitución Nacional consagra el derecho al sufragio, por ejemplo, la ley reglamentaria de ese derecho establece la obligatoriedad del voto hasta cierta edad, y el incumplimiento de esa obligación trae aparejado la aplicación de una pena.

Eso explica también el por qué a pesar de que la Constitución Nacional consagra el derecho de enseñar y de aprender, la ley reglamentaria establece que la enseñanza primaria es obligatoria, dentro de ciertos límites.

Y ello explica también el por qué a pesar de que todo individuo tiene el derecho de atender a la defensa de su salud, la ley, en una emergencia determinada, establece, en caso de epidemia por ejemplo, la vacunación masiva obligatoria.

El sentido es siempre el mismo: frente al derecho, a la libertad individual, priva el derecho, el interés, la libertad colectiva.

Interesa, pues, al Estado la solución de los conflictos colectivos de intereses, que afectan no sólo a las partes, sino también a la colectividad. Esta, por medio de su órgano de expresión, el Estado, no puede permanecer impasible, debe intervenir y solucionar, esto es, hacer desaparecer la causa del conflicto. El arbitraje obligatorio, pues, se impone.

6. En conclusión, los conflictos de Derecho reclaman, como su órgano natural de solución, el tribunal de trabajo.

Los conflictos de intereses que afectan a toda una categoría profesional, requieren la intervención del tribunal arbitral, al que, con carácter obligatorio, deben ser sometidos para su elucidación.

