

## LA ORGANIZACION DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN AMERICA

Por MOZART VÍCTOR RUSSOMANO

Profesor de la Facultad de Derecho de Pelotas,  
de la Universidad de Río Grande do Sul. Juez  
del Trabajo

1. — Ninguna rama de la ciencia jurídica, al comenzar la segunda mitad del siglo XX, presenta un desarrollo tan impetuoso como el Derecho social. Sus normas, no obstante, estarían siempre despegadas de la realidad, si no existieren elementos capaces de realizar la fiscalización de su cumplimiento, constriñendo a los recalcitrantes a la obediencia de la ley.

No hemos llegado, infortunadamente, a la época ideal en que los hombres respeten las prerrogativas ajenas antes de pensar en las suyas propias; cuando, en los diccionarios de la vida, la palabra *derecho* sea sustituida por la palabra *deber*; cuando estemos en el límite preciso entre el dominio de la ciencia jurídica y el dominio de la Moral.

El Derecho del trabajo es un medio coactivo de conquista de la solidaridad humana que, en rigor, debería ser espontánea. La práctica nos enseña que el cumplimiento de sus preceptos no puede quedar al albedrío de cada interesado o de los mismos órganos de clase, bajo pena de que el más fuerte explote al más débil. Existe, pues, actualmente, de parte de la mayoría de los Estados de Occidente, la preocupación de que se organicen justicias especiales encargadas de la solución de los conflictos del trabajo.

América, en ese particular, ofrece dos ejemplos opuestos: por un lado, los países latinos, pugnando por una justicia del trabajo, ya en funcionamiento o en organización (Brasil, Argentina, Chile, México, Colombia, Venezuela, Uruguay, Cuba, etc.). En el otro extremo, el grupo norteamericano representado por los Estados Unidos y por el Canadá, que se opone terminantemente a la solución jurisdiccional de las cuestiones del trabajo confiadas a un régimen contractual o convencional de *composición privada*, admitiendo el *arbitraje facultativo*.

Esa divergencia se ha profundizado siempre que, en reuniones internacionales, fué debatida. Nos da de ello una noticia muy viva el escritor uruguayo AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ, en su estudio "Discusión internacional del sistema de los tribunales de trabajo" (en "Derecho Laboral", 1949, mayo, págs. 124 y sigts., Montevideo). La intransigencia con que los representantes anglosajones enfrentaron la cuestión revela, ante todo, el fervor con que la defienden y la fuerza de su convicción.

No se puede tocar tan delicada cuestión con ideas preconcebidas. Somos, por ejemplo, de los que creen que no es posible una defensa eficiente de los derechos del trabajador si esos derechos no tienen la posibilidad de ser defendidos *en juicio*. No obstante, no se nos oculta que una legislación deja de ser el puro y simple resultado de una teoría: es, ante todo, el resultado de una suma de experiencias económicas, morales, políticas y, sobre todo, jurídicas. Las columnas que sostienen un sistema legislativo son los usos, las tradiciones, la constitución social y el propio temperamento de un pueblo determinado. Somos, por esos motivos, llevados a una comprobación inicial: la solución de los litigios del trabajo, en los moldes norteamericanos, es respetable y, sobre todo, aceptable *pero para los norteamericanos*.

Las condiciones de la existencia, en los Estados Unidos, son, reconocidamente, muy elevadas. Sus operarios viven en condiciones iguales o superiores a aquellas en que se encuentra la clase media de otras repúblicas continentales. Gozan de todos los requisitos de la comodidad y de la higiene; no tienen sobre su hogar la amenaza permanente de la enfermedad endémica y la de la explotación del hombre por el hombre; frecuentan un ambiente social en el que está arraigado el espíritu de cumplimiento de la ley. Con ese modo de vivir, es natural que ellos no se preocupen mucho por las promesas socialistas. Es por eso, también, que sólo hace pocos años la atención de los trabajadores fué despertada por la legislación social. Desde largo tiempo atrás quieren, solamente, que el Estado les resguarde dos derechos fundamentales: a) el derecho de la libre organización de sus entidades sindicales; b) el derecho de negociar con el capitalismo, cuya existencia reconocen y cuya eliminación no discuten (FLORENCE PETERSON, "Convenciones colectivas del trabajo en los Estados Unidos", en "Revista do Trabalho", 1940, agosto, págs. 13 y sigts., Río de Janeiro).

La comprensión de ese hecho será fácil, si recordamos que el problema del trabajo, en los Estados Unidos, reside, por excelencia, en las relaciones colectivas de trabajo y que la base de tales relaciones es el *sindicato*. De modo que el sistema anglosajón —denominémoslo así— sólo podrá dar buenos resultados prácticos si, detrás de los interesados estuviera, como atalaya de los derechos del trabajador, el sindicato, moral y económicamente fuerte. En otras palabras: la clase obrera, unida y unísona, puesta al servicio de las prerrogativas profesionales.

Los sindicatos norteamericanos son poderosos. Por el número de sus asociados, por los recursos con que cuentan, por la formación social allí existente, ellos son el punto de confluencia de todos los intereses del trabajo. Un conflicto puede ser resuelto, en los Estados Unidos, por una convención colectiva —no es otro el fin primordial del instituto— porque los trabajadores se sientan a la mesa de los debates en igualdad de condiciones con los empleadores. Por eso, los trabajadores no piden que el Parlamento y el Gobierno les den leyes justas sobre duración del tra-

bajo, salario, vacaciones, etc... Prefieren *crear sus propias leyes*, dis-  
cutiendo con los empleadores y firmando convenios colectivos.

No es ilógico concluir, de ahí, que las violaciones hechas a las leyes creadas por las partes deban ser solucionadas, en principio, por las propias partes. En otras palabras, esa es la conclusión de los anglosajones, según el brillante jurista PLÁ RODRÍGUEZ, que escribió en su mencionado estudio: "Ellos afirmaban que debían ser las mismas partes interesadas las que en sus convenios colectivos estipularan los procedimientos y organismos más convenientes para la solución de los problemas creados entre las partes, mirando el sistema de los tribunales de trabajo como una inconveniente intromisión del Estado en sus propios asuntos. Por eso, resistían ante todo lo que fuera una recomendación de creación de tales tribunales" (op. cit., loc. cit.).

No era esa, sin embargo, solamente una posición oficial, en el seno de la conferencia realizada por la Organización Internacional del Trabajo, sino una línea inflexible de conducta práctica y doctrinaria. EDUARDO J. COUTURE hace una síntesis admirable de ese problema, bajo el punto de vista de los escritores norteamericanos, los cuales, por unanimidad, se oponen a la idea de una solución jurisdiccional para los conflictos del trabajo ("Solución política y jurisdiccional de los conflictos del trabajo", págs. 4 y sigts.).

Nos parece, en tanto, impracticable, en los países latinoamericanos, el sistema anglosajón.

Ese sistema, decíamos, es impracticable en el presente. El empleado latinoamericano vive en diferentes condiciones higiénicas, físicas y económicas. Los trabajadores de la industria son poco numerosos. Las dificultades del transporte y los medios de comunicación los dejan aislados, dentro de la comunión nacional. No tienen suficientemente desenvuelto el espíritu de clase y el sentido de la organización. Sus sindicatos son frágiles y, muchas veces, desunidos. La suerte de esos trabajadores, por lo tanto, no puede quedar entregada a ellos mismos. Serían, en esas condiciones, como ya lo fueron en todos los países latinoamericanos, presas fáciles ofrecidas a la voracidad patronal. La intervención del Estado en las relaciones individuales y colectivas del trabajo es, pues, la respuesta afirmativa que éste da al llamamiento de los mismos trabajadores. Hiposuficientes —como dice CESARINO JUNIOR— alguien debe suplirles en esa hiposuficiencia. Y ese alguien, queremos creer, sólo será el Estado, soberano, impersonal y justo. Es por eso que las dudas y las controversias no pueden estar sometidas sino a un régimen de *arbitraje obligatorio*, gracias al cual las alegaciones del trabajador y las alegaciones de los representantes de las empresas sufrirán el filtro de una justicia organizada.

Así como la conclusión norteamericana es cierta, cuando afirma el principio de que la ley creada por las partes, cuando es violada, debe ser restablecida por las mismas partes, cierta será, necesariamente, la conclusión latinoamericana cuando establece que las leyes del trabajo,

*creadas por el Estado* (Poder legislativo), deben ser apreciadas, interpretadas y aplicadas *por el propio Estado* (Poder judicial).

En las naciones latinoamericanas, el capitalismo se desenvuelve en una fase primaria. Sólo ahora nuestra economía encuentra, ante sí, una era industrial. La explotación humana está frenada por leyes impuestas, coercitivamente, por la soberanía nacional. Si sus violaciones no fueran reprimidas o prevenidas por el propio Estado, a través de sus órganos competentes, *no podrían ser reprimidas por otros medios*.

La impracticabilidad presente del sistema americano ¿no será una invitación a que se diga que, en lo futuro, ella será suprimida? Proclamada la superioridad de los modos de vida del trabajador norteamericano como causa de los buenos resultados prácticos del aludido sistema, ¿no tendremos ahí un motivo para desear, para nosotros mismos, esas admirables condiciones sociales?

Las excelencias de la economía norteamericana no pueden, ni deben, ser ocultadas. Si bien sea esa la causa principal del régimen allí adoptado para la solución de los conflictos del trabajo, no es la única. En primer lugar, no todas las naciones americanas pueden esperar alcanzar el desenvolvimiento de los Estados Unidos. Les falta, por ejemplo, condiciones materiales, físicas, para eso: población, extensión territorial, riquezas naturales, etc... En segundo lugar, no se puede dirigir la formación histórica de los países. Los siglos son irremovibles. En tercer lugar, existe el problema étnico y temperamental. Los latinos son apasionados, de modo que nuestra evolución jurídica evita los excesos de la composición privada, los riesgos de los debates personales y de la justicia ejercida por las propias partes. Caeríamos, entonces, en las soluciones violentas de la *huelga* y del *lock-out*, donde la victoria se entrega a los que tienen más fuerza y no a los que tienen más derecho. Todos esos factores, pensamos, nos autorizan a concluir que el sistema anglosajón es impracticable, también *en lo futuro*, en los países latinoamericanos.

A nosotros nos suena mucho mejor la idea de que se entregue la justicia al Estado, y no a los mismos litigantes. Sobre todo porque, en materia del trabajo, cuando falla la convención colectiva o cuando ella no es respetada, sólo existen dos caminos: o se confía la solución del litigio a la actividad jurisdiccional del Estado o se la entrega a la violencia de la *huelga* y del *lock-out*. Y como —en los países de la América meridional— los trabajadores son profesional, económica y políticamente débiles, en la segunda hipótesis sus intereses serán siempre sacrificados por los recursos de los poderosos.

EDUARDO J. COUTURE, en su monografía antes citada, señala el contraste de las dos teorías y concluye, como concluimos nosotros, con la sagacidad que es su costumbre y con la precisión de estilo que lo caracteriza: "Frente a este modo de ver, según el cual el conflicto del trabajo debe necesariamente dirimirse por acto de las partes, en el libre juego de sus fuerzas recíprocas y reservando al Estado tan sólo una fun-

ción tutelar, dirigida a asegurar el adecuado comportamiento en la lucha, debe alzarse, en nuestro concepto, otra concepción que parte de premisas opuestas. Conforme no concebimos para el conflicto individual otro método de decisión como no sea el de los jueces del Estado, no concebimos para el conflicto colectivo, aun en su máxima magnitud, otro medio de decisión que el de la función jurisdiccional específica. “La lucha entre las partes y el resultado de sus respectivas fuerzas constituyen, en nuestro concepto, una solución contingente del conflicto; el fallo comprensivo y documentado del tribunal especial de conflictos, actuando en método jurisdiccional, examinando todos sus términos (nivel de vida, salario, posibilidad de la empresa, futuro de la industria, etc.), constituye la solución correcta del mismo. “El primero, deja librada la solución, como en el orden político, a la habilidad o a la fuerza de las voluntades; el segundo, la deja librada a la justicia” (págs. 9 y 10).

Dentro del continente americano, por tanto, la solución de los conflictos del trabajo de acuerdo con el régimen de los Estados Unidos es una medida de carácter excepcional. *La regla ha de ser la organización de un mecanismo estatal, permanente y especializado.*

Los jueces reciben del Estado el imperio y la espada. Ellos, sólo ellos pueden solucionar los conflictos jurídicos, inclusive los conflictos laborales, con la serenidad de espíritu indispensable, situados en aquella posición exigida en todos los juzgamientos honestos: manteniéndose por encima de los intereses en juego, ciegos y sordos ante las ofrendas y las amenazas, inspirados solamente por el sueño, dulce y eterno, de justicia y de equidad.

2. — Dijimos que la justicia del trabajo debe tener los siguientes trazos característicos: *estatal, permanente y especializada.*

En primer lugar, estar insertada dentro del Poder judicial, en un régimen de magistratura. Sus jueces, como órganos jurisdiccionales del Estado, precisan colocarse por encima de influencias extrañas (RAMÍREZ GRONDA, “Conflictos del trabajo”, pág. 150).

Para seguridad del juzgamiento, es indispensable que el juez del trabajo, como cualquier otro juez, quede resguardado y defendido de las pasiones del momento. Situado por encima de los juegos y de los arreglos político-partidarios, seleccionado con rigor por su idoneidad moral y su competencia técnica, garantizado por prerrogativas de seguridad en el cargo y de derecho en la función, el magistrado del trabajo necesita ser, ante todo, un representante de la sociedad en el acto de la distribución de la justicia.

La experiencia ya nos mostró, sobradamente, que la organización meramente administrativa de la justicia del trabajo es desastrosa, porque la somete a los caprichos del Poder ejecutivo —poder político por excelencia— y la transforma en instrumento poderoso de propaganda partidaria, de demagogia y de agitación social, ya sea en beneficio del Gobierno, o en beneficio de las clases dominantes. La independencia

del juez es condición *sine qua non* del buen juzgamiento. Su autoridad es el requisito primacial para el fiel desempeño de su misión. No fué por otros motivos que el Brasil, por la fuerza de una disposición constitucional, declaró a la justicia del trabajo incluida entre los órganos del Poder judicial, siguiendo la orientación más simpática a los latino-americanos. Ni por otros motivos el anteproyecto de ley orgánica de la justicia del trabajo uruguayo, confeccionado por los profesores EDUARDO J. COUTURE y AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ, declara, en su art. 1º, que ese nuevo organismo estatal integra el Poder judicial (en "Derecho Laboral", 1949, marzo, pág. 143, Montevideo).

En segundo lugar, los tribunales del trabajo deben tener carácter *permanente*. Al principio se preferían los tribunales provisorios, típicos de aquella época en que los propios empleados y empleadores se encargaban de tomar providencias para la solución de sus controversias. "Eran formados *ad-hoc*, para el juzgamiento de cada conflicto" (CESARINO JUNIOR, "Direito Processual do Trabalho", pág. 101). El mismo autor señala que, actualmente, los órganos judiciales del trabajo son, casi siempre, formados sobre bases permanentes. Eso es fácilmente explicable. La importancia social de los conflictos exige que el órgano juzgador esté experimentado en el ejercicio de la función y siempre a disposición de los litigantes, para una inmediata apreciación del litigio, lo que sólo será posible si los tribunales del trabajo fueren permanentes. El movimiento laboral forense es otro punto de importancia. Sobre todo en lo tocante a las controversias individuales, los conflictos del trabajo se suman, se multiplican y se acumulan, reclamando un esfuerzo constante de los juzgadores en actividad. Todo eso ha exigido, en la práctica, que la justicia del trabajo sea una institución permanente. Y si así no fuere, no se conseguiría un servicio judicial perfecto o, por lo menos, satisfactorio.

La justicia del trabajo, finalmente, debe ser una *justicia especial*. La jurisdicción, evidentemente, es una sola (LUIGI DE LITALA, "Diritto Processuale del Lavoro", págs. 45 y 46). En el fondo, la jurisdicción del trabajo es una especie de la jurisdicción civil. Por ser una *especie* es que ella es *especial*, visto que sus funciones están destinadas al conocimiento y al juzgamiento de ciertas categorías de controversias: las controversias individuales y colectivas nacidas entre empleados y empleadores con fundamento en el Derecho social.

Los autores, hoy día, aceptan la existencia de una jurisdicción del trabajo autónoma. Los conflictos laborales reflejan todas las singularidades del Derecho social, reclamando, por tanto, un procedimiento *sui generis* ante órganos propios (HINOJOSA, "El enjuiciamiento en el derecho del trabajo", pág. 10). El empleado, económicamente desamparado, no tiene mayores recursos para soportar gastos en pro de sus derechos; tiene prisa por la solución de la causa; muchas veces comparece ante los tribunales sin estar acompañado por un abogado. Es indispensable, por tanto, que el procedimiento del trabajo sea un procedimiento

*rápido, económico y simple* (GALLART FOLCH, "Derecho español del trabajo", pág. 325; ARAUJO CASTRO, "Justiça do Trabalho", pág. 8; J. MENÉNDEZ PIDAL, "Derecho Procesal Social", pág. 89 y 90).

Un procedimiento más dúctil que el común debe ser dirigido por jueces que tengan un campo de acción mucho mayor. El interés social exige que el juez del trabajo no sea mero espectador en el desarrollo de la acción. Al contrario, debe intervenir, para la elucidación de los hechos y para el descubrimiento de la verdad. La justicia del trabajo —donde se encuentran y tantas veces chocan los intereses de las clases y los intereses de la sociedad— debe estar dotada de ese amplio poder directivo, para que se alcancen los fines que la justifican (WALDEMAR FERREIRA, "Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho", 2º vol., pág. 460).

Es además ese procedimiento específico que fundamenta la idea de una justicia del trabajo especializada, porque crea *condiciones intrínsecas* que no pueden quedar a media luz. "El litigio del trabajo ha de resolverse aplicando principios y normas peculiares, usando una técnica más ágil y amplia en materia de pruebas, de términos y de recursos y, sobre todo, encarándolo de acuerdo con un espíritu nuevo. No es simplemente la existencia de una rama autónoma del derecho, que exige una indispensable especialización para dominarla. No es, siquiera, la dificultad de esa especialización por el número de sus normas, su complejidad y su constante renovación. *Es el espíritu nuevo, peculiar, distinto del que impera en las restantes ramas del derecho, de mucha mayor sensibilidad y proximidad con la vida real, el que obliga indispensablemente a jueces diferentes y especiales*" (PLÁ RODRÍGUEZ, "Los conflictos del trabajo", págs. 26 y 27).

COUTURE se coloca en un ángulo idéntico: "El conflicto derivado de las relaciones del trabajo, por su complejidad, por su finura, por sus propias necesidades, se escurre de la trama gruesa de la justicia ordinaria. Se necesitan para él jueces más ágiles, más sensibles y más dispuestos a abandonar las formas normales de garantía, para buscar un modo especial de justicia, que dé satisfacción al grave problema que se le propone. La especialización del juez resulta, en este caso, una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conflicto que es necesario resolver" ("Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo", en "Estudios de derecho procesal civil", 1er. vol., pág. 276).

La necesidad de una justicia especial no deriva, por lo tanto, exclusivamente de la necesidad de un procedimiento económico, rápido y simple. Es indispensable que tal proceso sea confiado a un juez especializado, por su formación, por sus conocimientos y, sobre todo, *por su espíritu*; permanentemente inclinado hacia una solución equitativa de los conflictos laborales, sin olvidar que su papel social es aplicar —con imparcialidad— una ley sustantiva que crea un desnivel jurídico favorable al empleado, suavizándose en esa forma el desnivel económico favorable al empleador y creado por la sociedad capitalista (ER-

NESTO KROTOSCHIN, "Curso de legislación del trabajo", págs. 291 y 292; ALBERTO CARDARELLI BRINGAS, "Derecho industrial y obrero", págs. 193 y 194).

Aquella necesidad fluye, otrosí, de la naturaleza del propio conflicto del trabajo, que se distingue, nítidamente, del conflicto de derecho civil:

a) en tanto en los conflictos de derecho civil las contiendas se vinculan a intereses privados por excelencia, en los conflictos de derecho del trabajo esas contiendas se entrelazan con los intereses colectivos;

b) se da, en los conflictos del trabajo, la despersonalización de las partes, pues el empleado y el empleador se transforman en representantes del trabajo y del capital;

c) en tanto, en los conflictos civiles, partimos del presupuesto democrático de la igualdad política de los contendientes, en los conflictos laborales partimos del presupuesto capitalista de que empleados y patrones viven en un clima de absoluta desigualdad económica y moral (EDUARDO R. STAFFORINI, "Derecho Procesal del Trabajo", págs. 10 y sigts.).

El Estado es, pues, afectado de modo profundo y directo por los conflictos entre trabajadores y empleadores. No hay posibilidad de orden social y de paz o de progreso si empleados y patrones traen, permanentemente, a la hoguera de las luchas de clases el leño de su incomprensión, de sus resentimientos y de sus *revanchas*. Todos reconocen ese legítimo interés del Estado en las pugnas del trabajo (DE LITALA, "El contrato del trabajo", pág. 433, ed. arg.). Tal interés —repetimos— es la mejor justificación de su intervención en los conflictos estudiados, ya sea mediante leyes de derecho sustantivo, que se proponen proteger al económicamente débil; sea mediante leyes de carácter complementario, que crean un procedimiento adecuado para resolver aquellos conflictos; sea mediante la institución de una justicia especial, apta para dar cumplimiento inmediato a las leyes sustantivas y complementarias.

Creemos, por lo tanto, que es rigurosamente exacta la orientación de los países latinoamericanos, que se esfuerzan por organizar o por mantener en funcionamiento tribunales destinados a la solución de los conflictos del trabajo (FRANCISCO WALKER LINARES, "Nociones elementales de derecho del trabajo", pág. 341).

Podemos decir: *Es esa nuestra tradición.*

3. — Ya hemos señalado que la primera idea de solución judicial de los conflictos del trabajo consistió en entregarlos a órganos y comisiones creados, expresamente, para cada caso concreto. Era natural, por lo tanto, que en esos órganos y comisiones participasen personas de la confianza directa de los litigantes y, más aún, que esas personas de confianza saliesen del seno de la misma clase trabajadora o patronal. He aquí porqué, todavía hoy, por evocación muchas veces inconsciente de aquellos tiempos, el pensamiento dominante en las legislaciones es el



de que la justicia del trabajo debe constituirse bajo la forma *paritaria*, esto es: en todos los tribunales del trabajo deben figurar, en calidad de jueces, personas que representen la clase de los empleados y de los empleadores, por regla escogidos, obligatoriamente, entre sindicalizados con actividad profesional.

Francia, en la legislación europea, nos da un ejemplo de aplicación práctica de esa doctrina, con sus célebres “conseils de prud’hommes” (PAUL DURAND y ANDRÉ VITU, “Traité de Droit du Travail”, 2 vol., págs. 949 y sigts.). En mérica, el Brasil siguió esa orientación. Su justicia del trabajo —desde la Junta de Conciliación y Juicio hasta el Tribunal Superior— reúne jueces togados y jueces representantes de los intereses profesionales. Aunque en todos los órganos de esa justicia especial haya predominación numérica (Tribunales Regionales y Tribunal Superior) o funcional (Juntas de Conciliación y Juicio) de jueces togados, está hoy asegurada, por la Carta Magna del 18 de setiembre de 1946, a los empleados y empleadores, la presencia de sus representantes en los aludidos tribunales (Const. Fed., art. 122, parágrafo 5°).

No se puede ocultar la verdad: la composición paritaria de los tribunales del trabajo todavía refleja el recelo de los interesados en cuanto sea que, el juzgamiento de sus derechos o de sus deberes se entregue a jueces técnicos, representantes del Estado, que apreciarán la conducta de cada uno con independencia de ánimo e imparcialidad de espíritu. Los empleados, de modo especial, temen o descreen a aquellos que gravitan en otras esferas de la sociedad, como repitiendo la exclamación de SCRUTON: “Where are your impartial judges? They all move in the same circle as to employers and they are all educated and nursed in the same ideas as the empleyers” (EVATT, “Judges and Teachers of Public Law”, en “Harvard Law Review”, 1940, mayo, núm. VII).

No hay, sin embargo, fundamento para tanto. Todas las leyes tienen la natural cautela de exigir, como condición básica para el ejercicio de la función, jueces aptos para su desempeño y especializados en derecho del trabajo. No hay especialista, en esa nueva rama de la ciencia jurídica, que no haya suavizado sus juzgamientos mediante la equidad y que no ponga en sus estudios una buena dosis de amor al prójimo.

Esos recelos recuerdan la posición de ciertos criminalistas y procesalistas que ven en la institución del *juri* una manifestación de la libertad individual. El *juri*, en realidad, fué una conquista de la democracia. Pero eso en la época en que la ley, el gobierno y la justicia estaban reunidos en las manos del monarca. En aquella época, el liberalismo logró un éxito cuando consiguió que el hombre del pueblo fuese juzgado por sus conciudadanos. Arrancaba del señor absoluto del Estado el derecho de aplicar la ley y de medir las penas.

Con la justicia del trabajo está ocurriendo algo parecido. Las clases temen entregarse al juzgamiento de los magistrados y por eso insisten en la organización paritaria de la justicia del trabajo, lo que se tornó inútil desde que se constituyó un cuerpo de magistrados *imparciales e independientes*.

Cuando fué discutida la reciente Constitución brasileña (1946), los representantes de partidos de trabajadores se opusieron, terminantemente, a cualquier alteración radical en la composición de la justicia del trabajo. Consiguieron, asimismo, por evidente mayoría, la disposición ya citada que aseguró la presencia de jueces clasistas en todas sus instancias.

Una larga experiencia del funcionamiento de la justicia del trabajo en moldes paritarios y un estudio más o menos cuidadoso de sus problemas nos autorizan a afirmar que no es aconsejable que atribuyamos a personas legas la decisión de casos jurídicos. Interpretar el derecho positivo y aplicarlos a los hechos es una operación mental que exige algo más que tirocinio y buen sentido; presupone la formación técnica del juez, conocimientos específicos de la ciencia jurídica y del derecho del trabajo en particular. “La experiencia ha demostrado —escribió STAFFORINI— el evidente desequilibrio entre la representación patronal y obrera y, por otra parte, la tendencia de esas representaciones hace que carezcan de la imparcialidad indispensable en la función de administrar justicia” (“Derecho Procesal del Trabajo”, pág. 134).

ALFREDO GAETE BERRIOS, comentando la organización chilena, acentuó el mismo hecho: “*Crítica a la forma de integrar la junta*. Los componentes de ella, que representan a uno y otro factor de la producción, se consideran verdaderas partes del conflicto, por lo cual se sitúan en posiciones extremas, lo que dificulta enormemente encontrar la forma de conciliación que se ha de proponer a las partes” (“Manual de derecho del trabajo”, pág. 270).

No siempre será así, es claro. Podemos afirmar, gracias a nuestra propia experiencia, que no siempre ha sido así en los países que adoptan la justicia del trabajo paritaria.

Nadie, en tanto, puede dejar de reconocer que el empleado analiza la causa como empleado y que el empleador la encara desde el punto de vista del empleador. Fuera de eso, tendremos la excepción. Y en los casos excepcionales en que empleado y empleador no trajeren al tribunal del que participan sus cualidades y sus defectos, la justicia paritaria habrá perdido, enteramente, su justificación y su razón de ser.

Se advierte en América, finalmente, un movimiento en sentido opuesto, cuyos mejores representantes vamos a encontrarlos en la Argentina y en el Uruguay (véase EDUARDO R. STAFFORINI, “Los tribunales del trabajo ante la nueva organización de la justicia nacional”, en “Derecho del Trabajo”, 1951, febrero, págs. 65 y sigts., Buenos Aires; EDUARDO J. COUTURE y AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ, autores del anteproyecto de ley orgánica de la justicia del trabajo uruguaya, publicado en “Derecho Laboral”, 1949, marzo, págs. 413 y sigts., Montevideo).

En ese justo y elogiado movimiento renovador, debemos tener en cuenta que las peculiaridades del procedimiento del trabajo y el necesario conocimiento del ambiente de los lugares de trabajo para una decisión justa son factores poderosos, que continúan manteniendo en funcionamiento los jueces clasistas.

Ese papel de los jueces clasistas, con todo, es importante durante la instrucción del proceso, que se efectúa, generalmente, en la primera instancia. De modo que pueden, perfectamente, ser transformados *en simples asesores del magistrado*, esto es, quedando despojados de sus funciones decisorias. Se aprovecharía su experiencia profesional, sin que se perjudique el juzgamiento (EDUARDO R. STAFFORINI, "Derecho Procesal del Trabajo", loc. cit.; CESARINO JUNIOR, "Direito Processual do Trabalho", págs. 103 y sigts.). Pero, en los tribunales superiores, a los cuales el procedimiento llega debidamente instruido, donde el debate es de índole acentuadamente jurídica, sólo pueden tomar asiento los jueces togados, que sean aptos, por su capacidad intelectual y por su idoneidad moral, para conocer las intrincadas cuestiones del trabajo y someterlas a los principios fundamentales de la ciencia jurídica, que se sobreponen a las normas positivas de derecho del trabajo y de derecho judicial del trabajo.

Otro sería el problema si se pensara en una justicia que comporte representantes de clase *para el fin único y exclusivo* de la apreciación de los casos en que se crean nuevas condiciones de trabajo. No se trata, en esos casos de conflictos colectivos, de interpretar la ley existente, sino, por así decirlo, de crear una *ley nueva*, por vía de *decisión normativa*. Para ello, es aceptable y, hasta cierto punto aconsejable, la intervención de jueces representantes de intereses profesionales y su participación en el juzgamiento.

Esa es la orientación del movimiento contrario a la justicia del trabajo en moldes paritarios, a la que arriba aludimos. También en este último punto, sin embargo, habría un extenso margen para debates y dudas. La tesis, en tanto, representa una fase de la evolución de la idea de una justicia del trabajo perfecta.

Nada impide que esa intromisión de los jueces clasistas, en conflictos en los cuales se discuten nuevas condiciones de trabajo, sea asegurada, en las condiciones actuales. Tratándose de la creación de normas de conducta, eso se torna perfectamente posible, tal como acontece en los parlamentos, donde la representación popular es la más variada y heterogénea. Cada uno conoce mejor el sector de las necesidades colectivas pertinentes a su actuación en la sociedad. Y las necesidades colectivas son además las *fuentes materiales* del derecho objetivo.

Pero, fuera de esas concesiones extremas, estaríamos entregando el derecho a personas que no conocen el derecho. La justicia estaría siendo administrada, total o parcialmente, por los representantes de los interesados y no por el Estado. Olvidaríase, en síntesis, que la solución jurisdiccional consiste en la aplicación, mediante un trabajo de hermenéutica muchas veces exhaustivo y dramático, del derecho positivo a la propia vida, lo que no es menos difícil que diagnosticar el mal del enfermo, calcular la proporción de un edificio, estudiar la composición de los cuerpos químicos o medir la distancia de los astros.