

LA JURISDICCION LABORAL. SU COMPETENCIA Y SUS ORGANOS

por Mozart VICTOR RUSSOMANO

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad
de R. C. do Sul, y Magistrado de Trabajo (Brasil).

«Les conceptions législatives sur le règlement des conflits... du travail reflètent, tout d'abord, les différences existant entre les structures politiques et économiques des Etats.»

PAUL DURAND (*)

1. Podemos partir de un hecho notorio: los conflictos de trabajo tienen origen en las primeras épocas de la civilización humana. Pero apenas recientemente los estados se preocupan de intervenir en tales conflictos para darles una solución adecuada.

Al principio, la actitud oficial consistió en *permitir*, a través del consentimiento tácito del poder público, la formación, por los *propios interesados*, de órganos de conciliación y arbitraje para la solución de aquellos conflictos.

Esa etapa *privatística* en el esfuerzo de la solución satisfactoria de los litigios entre empleados y empleadores comenzó en Inglaterra, después del advenimiento de la «gran industria». Mas no se limitó a los países anglosajones, donde, en general, la iniciativa privada inspira mayor confianza al pueblo que las iniciativas oficiales.

Al pasar al continente europeo y a otros continentes la idea se modificó —y esa fué la primera transformación digna de apreciación histórica—, operándose la sustitución del sistema o tolerancia o consentimiento tácito por el régimen de consentimiento *expreso* de la ley en vigor (1).

En esos dos momentos (realmente distintos) de la solución privatística de los conflictos del trabajo, el Estado permanecía, entretanto, en la misma posición: en la po-

(*) *Traité de Droit du Travail*. 3.er vol. Paris, França, 1956, pág. 936.

(1) Bélgica, ley de 5 de mayo de 1926. Unión Sudafricana, ley de 26 de marzo de 1924. Cfr. *La conciliación y el arbitraje de los conflictos del trabajo*. Edic. de la O. I. T. Ginebra, Suiza, 1933, págs. 18 y sigs.

sición contemplativa recomendada por el liberalismo en las primeras épocas de su predicación doctrinaria.

Múltiples razones obligaron al Estado moderno, entretanto, a interferir en la esfera de las relaciones del trabajo en general.

Entre tales razones la principal fué la importancia que esas relaciones adquirirían, cuando, por el crecimiento progresivo de su intensidad y de su complejidad, determinaron, como consecuencia inmediata, el agravamiento de la tensión social.

Si los intereses naturales del Estado le obligaron a intervenir, a través de leyes combinadas, en las relaciones jurídicas de naturaleza laboral, desde su formación, con mayores motivos, en nombre de esos intereses, el Estado precisó someter los conflictos derivados de aquellas relaciones jurídicas al examen y a la deliberación de sus propios organismos oficiales.

La importancia social, económica y política de una relación jurídica de naturaleza laboral justifica la intervención del Estado en su formación o en su desdoblamiento normal, a través de reglas que disciplinan el comportamiento de los empleados y empleadores. Ahora, esa importancia crece cuando, en el transcurso o en la extinción de las relaciones de aquel tipo, surgen pleitos entre contratantes o entre las categorías profesionales y económicas en la cual los mismos participan. En ese momento se agrava la cuestión social. Por eso más que nunca el Estado precisa descender a los hechos y dejar en ellos la marca de su actuación.

En materia de trabajo, el Estado moderno, pues, no es ni puede ser un observador imparcial, casi insensible, de la gran competición: al mismo tiempo, él se transforma en protagonista y director del drama, sintiendo su influencia y conduciendo la realidad para el mejor desenlace.

Pero no se comprende, en esta etapa del "desenvolvimiento jurídico" y, sobre todo, dentro del espíritu histórico de los pueblos iberoamericanos, que se entregue el conflicto de trabajo a la solución de las propias partes; al margen de las deliberaciones del Estado.

En cierta forma eso sería retroceder a la fase bárbara del Derecho. Cuando el principio de que la justicia podía ser hecha por las manos de la víctima escondida, en el canon esencial del orden jurídico de la época, la ley salvaje de la *jungla*, que da la victoria al más fuerte, al más ágil o al más decidido, sin investigar en la procedencia o improcedencia de su pretensión.

La suavización de ese principio cruel, a través de formación de comisiones o de consejos de arbitraje o de conciliación, por iniciativa de las propias partes interesadas, no modifica lo que existe de esencial en nuestra afirmación. De donde se deduce con facilidad que la intervención del Estado en los procesos de solución de los conflictos del trabajo es el corolario espontáneo de la idea inherente al espíritu moderno de que todas las contiendas jurídicas deben tener solución estatal.

Por lo tanto, desde que fué quebrado el dogma del derecho divino, la solución del Estado no es la solución del Príncipe. De conformidad con la distribución constitucional de los poderes, quien decide y actúa en nombre del Estado es el *órgano competente*. Lo mismo cuando se afirma, por tanto, que al Estado le compete decidir en el conflicto de

trabajo es preciso decir, después, cuál es el *órgano del Estado* que posee el poder de decisión.

La historia reciente de las legislaciones muestra que, inicialmente, los conflictos de trabajo fueron resueltos a través de los órganos de la administración pública, esto es, del Poder Ejecutivo.

Así como el consentimiento tácito de los Estados en la formación por los interesados de órganos de conciliación y arbitraje se transformó en consentimiento expreso, éste —y ahora la transformación fué mucho mayor— se metamorfoseó en *intervención* del Estado, a través de sus órganos administrativos, en los litigios entre empleados y empleadores.

La Organización Internacional del Trabajo, en 1933, registró la tendencia generalizada de parte de los Estados en el sentido de abandono total de las soluciones privatistas y, con evidente cautela, no se atrevió a avalar, desde luego, si había, en ese cambio de actitud por parte de los Estados, progreso o retroceso (2).

De cualquier modo los hechos posteriores fueron elocuentes. Y hoy se puede observar que en la evolución de las instituciones del trabajo en los pueblos iberoamericanos, por ejemplo, los órganos administrativos encargados de decidir los conflictos de trabajo evolucionarán lentamente, pero con reales ventajas, transformándose en órganos judiciales (3).

La solución administrativa del conflicto de trabajo tiene importancia cuando la intervención de la autoridad pública se hace a título preventivo o, después de desencadenada la controversia, a título conciliatorio. Lo mismo así, y con todo, el legislador debe tomar una actitud de cautela al estimular la intervención del Poder Ejecutivo en los procesos de solución de los conflictos de trabajo.

En primer lugar, porque forma parte de la tradición democrática de los países occidentales, el principio constitucional de que ninguna lesión de los derechos individuales puede ser sustraída a las apreciaciones del poder judicial.

Así, toda intervención administrativa en los conflictos de trabajo (inclusive la decisión de que el órgano competente del Poder Ejecutivo sea llamado a proferir) tiene carácter preliminar y naturaleza provisional, pues el pronunciamiento administrativo puede ser mantenido modificado o revocado por el pronunciamiento posterior, ese sí, definitivo e irrevocable del poder judicial.

En esas condiciones, la fase administrativa puede transformarse en laudable esfuerzo conciliatorio o, por tanto, en apreciación previa del conflicto, sin fuerza definitiva. En la práctica, realmente, ese papel del Poder Ejecutivo ofrece resultados excelentes. Pero, en la mayoría de las veces, cuando la conciliación fuese imposible o cuando la parte vencida no se conforme con la decisión administrativa, de esto resultarán situaciones peligrosas y nocivas a los intereses del trabajador y de la comunidad, incompatibles con el ideal de decisión rápida del conflicto.

(2) O. P. C. I. T., pág. 19.

(3) Cfr., en el Brasil, ARNALDO L. SUSSEKIND: *Manual de la justicia del trabajo*, Río de Janeiro, 1944, pág. 19. J. RIVEIRO DE CASTRO FILHO: *El problema de la jurisdicción en el Derecho del trabajo*, Belo Horizonte, 1936, págs. 75 y sigs. Véase también la información sobre el Derecho positivo de México, de ARMADO PORRAS LÓPEZ: *Derecho procesal del trabajo*, Puebla, 1956.

En segundo lugar, si se admite que el poder ejecutivo, a través de la administración pública, resuelve soberanamente el conflicto laboral, se puede estar permitiendo que —más pronto o más tarde— el Estado dé a los conflictos entre empleados y empleadores soluciones políticas.

El conflicto de trabajo envuelve, como indicamos, problemas sociales y económicos, y éstos —los problemas sociales y económicos— pueden conducir a problemas políticos.

Ahora, el poder ejecutivo, por naturaleza y definición, es órgano político del Estado. Sólo excepcionalmente, pues, si el Gobierno tuviese el poder de decidir en última instancia el conflicto laboral, dejará de apreciarlo bajo el prisma de sus intereses, estrictamente vinculados casi siempre a sus íntimos partidarios.

Cuando se verifica esto, los derechos individuales comienzan a ser puestos en riesgo, el órgano administrativo tiende a transformarse en instrumento de demagogia. Existe, a propósito de esto, en diferentes naciones de América latina, una candente experiencia concreta. Otra no es la razón por la cual —respetadas, apenas, algunas excepciones que resultan de las circunstancias peculiares de cada país— los Estados se inclinan, obedientes a la lección del Derecho comparado, en el sentido de garantizar, para los conflictos de trabajo, soluciones jurisdiccionales, lo que equivale, en este caso, a atribuir la solución de aquellos conflictos a imparcialidades del magistrado.

2. Establecido, a la luz del Derecho comparado, que la tendencia dominante —especialmente en las naciones iberoamericanas— consiste en confiar la solución de los conflictos de trabajo al poder judicial, resta preguntar cuál es el órgano de ese poder que debe conocer, apreciar y decidir en el proceso.

El Derecho no vive ni sobrevive desligado de la realidad. Si recorremos, por eso, la realidad que nos rodea, nos dará la respuesta adecuada a la indagación del Derecho.

En una perspectiva histórica, la primera solución, naturalmente, fué confiar a los órganos civiles del poder judicial, hace mucho constituídos y en pleno funcionamiento, la solución de los conflictos de trabajo. Y esa idea, ciertamente, se basaba en la naturaleza civil de las acciones del trabajo y, sobre todo, en el principio de Derecho procesal de que la jurisdicción es unitaria.

El postulado de la unidad de jurisdicción, entretanto, autoriza apenas la afirmación de que el acto judicial del trabajo tiene la misma sustancia del acto jurisdiccional civil.

Se trata, pues, de unidad sustancial a que se suceda una distinción formal. En otras palabras: ciertas diferencias ostensibles que no figuran dentro del Acto Jurisdiccional, y, sí, en torno de él, pero con diferencias externas conducen a la organización y al funcionamiento de una jurisdicción especial del trabajo, al lado de otras jurisdicciones especiales, que no quiebran la unidad sustancial de la jurisdicción en sí misma.

De un modo general, en el Derecho positivo de las naciones contemporáneas y, sobre todo, en lo que se dice respecto a los países iberoamericanos, se nota que una de las características más vivas del nuevo Derecho procesal consiste en la adopción de formas específicas para el tratamiento de las acciones del trabajo y, paralelamente, en la creación de órganos judiciales especializados para juzgarla.

La intervención del Estado en la solución de las controversias de naturaleza labo-

ral se opera, hoy en día, sobre todo, a través de órganos especializados del poder judicial nacional (4).

Esa afirmación no significa el desconocimiento del debate que existe a propósito del tema. Ni siquiera se concluye, ante la existencia de un proceso especial para los conflictos del trabajo, por la necesidad absoluta de existencia de un órgano especializado del poder judicial para dirimirlos. Las jurisdicciones (civil, penal, laboral) pueden ser distintas, aunque sea único el juez que las ejerce (5). Pero, y eso es lo que nos importa en el presente estudio, existe el hecho concreto de que las naciones iberoamericanas hoy en día tienden de modo ostensible a la creación de juicios y tribunales del trabajo, con jurisdicción propia (6).

¿Cuáles serán los motivos existentes que no se apoyan cuando manifestamos nuestra idea de que es conveniente, e incluso necesario, la creación, dentro del poder judicial, de órganos especializados para la apreciación de los conflictos de trabajo?

Nos sobran, ante todo, razones doctrinales.

El fin de toda y cualquier modalidad del proceso es la obtención de una sentencia que, en principio, es la expresión de lo justo y de lo verdadero.

La sentencia plantea, por lo menos, tres propuestas necesarias: la Ley promulgada por el Estado u otra norma jurídica en vigor; el Juez que en nombre del Estado aplica el Derecho vigente; la *interpretación*, o sea el trabajo de raciocinio por el cual el juez comprende el sentido exacto de la norma que le compete aplicar a la realidad exacta.

Cuando, bajo la forma de acción judicial, el conflicto de trabajo es llevado al plano de la apreciación del poder judicial, la Ley, el juez y la interpretación no se confunden, en todos sus términos, con la Ley, el juez y la interpretación que constituyen los presupuestos necesarios de la sentencia civil.

La Ley sustantiva que regula las relaciones —individuales o colectivas— entre empleados y empleadores, o entre entidades que representan las respectivas categorías profesionales y económicas, se inspira en principios distintos de aquellos que se cristalizan en las leyes comunes.

La Ley laboral, por naturaleza, es ley especial, no sólo por el ámbito de su aplicación, como por su fin: ella tiende a nivelar empleados y empleadores, desde el punto de vista social, a través de la protección jurídica que concede a los primeros.

Si la Ley laboral fuese imparcial, ella sería injusta porque tratando igualmente a empleados y empleadores concurriría en mantener el desnivel formado en el seno de las sociedades capitalistas por la influencia económica del empleador.

(4) ALEJANDRO RASELLI: *La Magistratura del Trabajo*. Padua (Italia), 1934, pág. 3.

(5) JUAN MENÉNDEL PIDAL: *Derecho procesal social*. Madrid (España), 1947, pág. 96. En el Brasil, por ejemplo, el juez de Derecho acumula la jurisdicción civil y penal y todavía la jurisdicción laboral, en las comarcas en que no hayan sido instaladas las Juntas de Conciliación y Juzgamiento (Organos especializados del Poder judicial).

(6) Cfr., «Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del trabajo», de 1940, reformada en 1956, Venezuela; «Código procesal del trabajo», de 1948, de Colombia; «Código procesal del trabajo», de 1961, del Paraguay; Proyecto de «Código judicial del trabajo», de 1964, del Brasil, de nuestra obra, actualmente tramitándose ante el Congreso Nacional.

El espíritu de la Ley laboral es la piedra de toque del problema: ella presupone, en el juez, un espíritu también nuevo.

No llegamos al extremo de afirmar, como dice Luigi de Litala, que «no existe Derecho especial sin un juez propio» (7). No es exacto que la función cree, necesariamente, el órgano. Pero, sin duda, el ejercicio de la función desenvuelve el órgano. Y en el Derecho, como en las ciencias naturales, se nota que cuando existe ley especial y que cuando esa ley se multiplica y aumenta en complejidad, tiende a favorecer la aparición de órganos especiales en el cuerpo del poder judicial del Estado.

De esta misma forma no afirmamos la ineficiencia del juez común al apreciar y decidir el proceso laboral. Pero admitimos la conveniencia de que las acciones laborales sean de la competencia de órganos especiales del poder judicial (8).

Existen, en la práctica, algunas dificultades que pueden ser registradas cuando no se reconoce la autonomía de la jurisdicción laboral.

La primera de ellas es la falta de especialización del Magistrado ante las dificultades intelectuales que resultan de luchar él con leyes numerosas y de distinta naturaleza, entre las cuales las laborales son extraordinariamente variables.

Por otro lado, la formación provisional (mejor fuera, quizá, decir deformación profesional) del juez dificulta, muchas veces, la adopción de los nuevos estilos. Hay una cierta psicología en quebrar situaciones forenses. Y el Derecho procesal del trabajo es, por excelencia, un derecho de renovación. El Derecho procesal del trabajo heredó esa índole del Derecho de trabajo, que le corresponde, siendo ese el fenómeno común en el mundo jurídico, inversamente a lo que ocurre —como dice Villarreal— en el mundo físico: el contenido no se adapta al continente; al contrario, es el continente el que se adapta al contenido (9). En este caso, el contenido es el Derecho de trabajo, y el continente, el Derecho procesal del trabajo.

Y ese espíritu de renovación marca la autonomía de esa reciente rama del Derecho procesal (10), al mismo tiempo que sugiere la existencia de órgano judicial especializado.

Cuando se dice que el proceso laboral está constantemente vuelto hacia los ideales de rapidez, economía, concentración, etc., no se dice todo, porque todo eso no justifica, por sí solo, la existencia de una jurisdicción especial. Esos principios constituyen fines comunes a toda y a cualquier forma de acción en juicio. No se puede afirmar, en su conciencia, que el proceso laboral, en el cual el trabajador reclama el pago de indemnizaciones por despido injusto, exija solución más rápida y económica que la acción por alimentos que la mujer representante del marido ante la justicia común pide aquello que le es esencial a su vida y a la vida de sus hijos.

(7) LUIGI DE LITALA: *Derecho procesal del trabajo*, primer vol. Buenos Aires (Argentina), 1949, pág. 2.

(8) LUIGI DE LITALA, Op. cit., 1.º vol., pág. 6; TEOTONIO MONTEIRO DE BARROS FILHO: *Justicia en el trabajo*, Sao Paulo (Brasil), 1938, pág. 25.

(9) ENRIQUE JULIO VILLARREAL: *Derecho procesal laboral*, Buenos Aires (Argentina), 1951, pág. 16.

(10) MENÉNDEZ PIDAL, Op. cit., pág. 6; C. P. TOSTES MALTA y JOSÉ FIORENCIO (J. R.): *Introducción al "Proceso laboral"*, Río de Janeiro (Brasil), 1961, pág. 38. ALFREDO GAETE-BERRIOS y HUGO PEREIRA ANABALÓN: *Derecho procesal del trabajo*, Santiago de Chile, 1950, págs. 21 y 22.

Aquellas ideas pueden ser alcanzadas a través de un proceso especial, aplicado por un juez civil; mas, sin duda, serán más fácilmente alcanzadas por un juez especial manejando el proceso adecuado.

El proceso, por sí solo, no define la autonomía del Derecho procesal del trabajo. Es preciso ver que, a través de las normas del Derecho positivo, existen y actúan principios también completamente diversos y que esos principios exigirán la aparición de aquellas normas.

Esos principios, múltiples, y a pesar de eso constantemente renovados, van desde el inmenso poder directivo que se atribuye al juez en el curso del proceso hasta la idea de sentencia colectiva.

Ya fué dicho, con cierta razón, que los principios tradicionales del Derecho procesal civil —al ser trasplantados para el terreno del Derecho procesal del trabajo— fallcieron al poco y, así, fueron derribados uno a uno, quedando en pie, apenas, la estructura lógica del proceso.

Es preciso, entretanto y al mismo tiempo, señalar que tras ese trabajo de demolición se inició un inesperado proceso de reconstrucción de los principios civilitas, bajo la influencia directa y, hoy, innegable de las ideas esparcidas, por primera vez, en el ámbito del Derecho procesal del trabajo (11).

En síntesis, la finalidad a que se refiere la ley laboral —protección al trabajador y nivelación social de las clases son los medios procesales usados para asegurar el cumplimiento de la ley laboral— lleva al juez laboral a tomar ante la vida una postura diferente de la que asume el juez civil ante los mismos hechos.

La antigua justicia, de ojos vendados, es cruel. A la suma de insensibilidades del Magistrado puede ser la injusticia suprema. La nueva diosa, al contrario, precisa observar la cara de los litigantes, para identificarlos y conocerlos. Ese es un fenómeno que se siente en todos o en casi todos los sectores del Derecho moderno. Mas, en el proceso laboral, ésta gana proporciones de grandeza. Nunca se conseguirá, en la acción laboral, conocer e identificar en el sentido profundo, humano y social de esos dos verbos. Los litigantes si el juez continuara en la avalación de la ley, retenido por los métodos tradicionales de la hermenéutica, y no se dispusiese, a través del método sociológico, a procurar la utilización de la norma, que está en su poder, como instrumento dócil para la consecución de los objetivos existentes en su contextura jurídica.

Si el siglo XX se caracteriza por la progresiva especialización del conocimiento, si la especialización conduce al perfeccionamiento, podemos concluir frente a lo expuesto asegurando que la jurisdicción especial del trabajo, reconocida como jurisdicción autónoma y ejercida a través de órganos especializados, es una de las formas eficientes de obtener la mejoría del aparejamiento judicial del Estado moderno.

3, La jurisdicción especial del trabajo, como nosotros la concebimos y como ella aparece a la luz del Derecho comparado, posee, entre otras, estas características especiales:

- a) Los órganos de la justicia del trabajo deben integrar el poder judicial.

(11) J. RAMIRO PODETTI: *Tratado del proceso laboral*, 1.º vol., Buenos Aires (Argentina), 1949, pág. 20.

b) Esos órganos funcionarán, dentro del poder judicial de cada Estado, como órganos especiales.

c) De ellos deben participar, preferentemente, apenas jueces técnicos, investidos de las garantías constitucionales atribuidas por la ley local a los magistrados.

d) La competencia de los órganos jurisdiccionales laborales debe extenderse a la apreciación, conciliación y decisión en conflictos individuales y colectivos (12).

e) Su funcionamiento se hará a través de procedimiento especial, de marcado oralismo, a fin de asegurar, de esa manera, la concentración, la rapidez, la simplificación y la aceleración y publicidad del proceso (13).

f) El juez dirigirá el proceso con amplia libertad en el ejercicio pleno de sus poderes jurisdiccionales.

g) La interpretación del magistrado obedecerá a criterios peculiares a la naturaleza del Derecho del trabajo y de la propia acción laboral (14).

h) La rapidez del tratamiento de la acción laboral, asegurada a través del procedimiento oral, no puede ser perjudicada por el sistema de recursos que sea adoptado, ni por la ejecución morosa y tibia de las decisiones condenatorias.

En el examen de esas características principales de los órganos que ejercen la jurisdicción del trabajo y del procedimiento que los coloca en la acción, nos parece indispensable poner de relieve el problema relativo a la composición de los jueces y tribunales especializados.

Como se ve en el apartado c) de esta exposición, partimos de la afirmación de que los juicios y tribunales de trabajo deben estar constituidos, exclusivamente, por jueces togados, esto es, investidos de las garantías peculiares a la Magistratura del país.

No obstante, el Derecho comparado nos indica que esa afirmativa tiene carácter doctrinario aún no admitido totalmente entre las naciones contemporáneas, inclusive entre los Estados iberoamericanos.

En cierto modo se siente o se descubre la existencia, a propósito de una diferencia entre la ley y la doctrina, esto es, entre aquello que el legislador hace y aquello que el jurista recomienda.

Por la parte del legislador subsiste, todavía, la tendencia generalizada —como se ve a la luz del Derecho comparado latinoamericano— de incluir en la composición de los tribunales laborales jueces representantes de empleados y de empleadores.

En cuanto a eso, y en el plano científico, los juristas se oponen con la mayor o menor violencia a la tesis de la organización paritaria de la justicia del trabajo, existiendo a este propósito, por así decirlo, unanimidad de pensamiento (15).

(12) HERBERTO AMÍLCAR BAÑOS: *La apreciación de la prueba en el proceso laboral*, Buenos Aires (Argentina), 1954, pág. 2.

(13) Cfr. nuestro *Código del proceso del trabajo* (anteproyecto anotado), Río de Janeiro (Brasil), 1963, págs. 23 y sigs.

(14) A. F. CESARINO (J. R.): *Derecho procesal del trabajo*, Río de Janeiro (Brasil), 1952, pág. 72.

(15) En 1961, en las «Jornadas Latinoamericanas sobre Justicia del Trabajo», realizadas por la Facultad de Derecho de Montevideo (Uruguay), los juristas presentes

¿Por qué motivo, hasta ahora, la doctrina no tuvo fuerza para mover al legislador (de su posición)?

Y es que los legisladores, en general, cautelosamente —cuando están situados ante un hecho nuevo— usan el precedente histórico para adaptarlo a la realidad política del día en que están legislando. El jurista, al contrario, usa el pasado como pedestal del futuro y permanece vuelto siempre para las realidades del mañana.

Así, en cuanto al legislador, adoptando la organización paritaria o mixta de los Tribunales del Trabajo, se base en razones de orden histórico y político, los juristas, en busca de fórmulas originales que superen la originalidad de los propios hechos, piensan, antes de todo, en términos de técnica judicial.

Tres posiciones distintas pueden ser ocupadas en el curso del proceso por el juez representante del empleado o del empleador:

a) Participación en la fase conciliatoria.

b) Participación en la fase conciliatoria y en la fase estructora, cuando el conflicto fuera individual o colectivo, como mero asesor de magistrado, sin derecho a voto (16).

Todas esas tres posiciones son plausibles y deben ser comprendidas como concesiones doctrinarias a los motivos históricos y políticos que han inspirado a los legisladores de muchos Estados, al adoptar tales Estados la forma mixta de composición de los Tribunales del Trabajo (17).

Admitirse, al contrario, que el juez lego se equipara al Magistrado, en la etapa actual de nuestro desarrollo jurídico, es solución injustificable. No obstante, el hecho está ahí y es preciso comprenderlo como desarrollo de la conjugación del elemento histórico y del elemento político.

La idea se puso en marcha, como es sabido, con la instalación en Francia, en 1806, del *Conseil des Prud'Hommes*, que, de inmediato, tendría influencia notable en el Derecho alemán y en el Derecho italiano (18). En la formación de los tribunales laborales el principio fué mantenido y se tornó tradicional, difícil de ser renovado sin parecer que se pretendía disminuir la suma de prerrogativas conferidas, hace largos años, a los empleados y a los empleadores.

La antinomia, entretanto, es evidente: en rigor, no vemos cómo se puede admitir

suscribieron, unánimemente, declaración formal en favor de la composición de los Tribunales del trabajo por jueces togados.

En el mismo sentido se pronunció, en el Brasil, la Comisión revisora de nuestro anteproyecto de «Código de proceso laboral», del cual hacían parte, además del autor del anteproyecto, EVARISTO DE MORAES FILHO y ARNALDO LOPES SUSSEKIND. Cfr., también, EDUARDO R. STAFFORINI: *Derecho procesal del trabajo*, Buenos Aires (Argentina), 1946, página 165.

(16) Véase nuestro libro *La ejecución de las obligaciones que hacer en el proceso laboral*, Río de Janeiro (Brasil), 1956, pág. 21 y sigs.

(17) La participación de los jueces clasistas en los Tribunales del trabajo sostenida con empeño por WILSON DE S. CAMPOS BATALHA: *Instituciones de Derecho procesal del trabajo*, Sao Paulo (Brasil), 1951, págs. 108 y sigs. Ocurre, entre tanto, que su autor es el mismo juez representante de los empleadores en el Tribunal de trabajo de Sao Paulo.

(18) ARAUJO CASTRO: *Justicia del trabajo*, Río de Janeiro (Brasil), 1941, pág. 7.

que los representantes de las partes sean sus juzgadores, en nombre del Estado; y aunque el juez no tenga formación cultural de jurista, indispensable para el buen desempeño de su cargo.

Queda a considerar el aspecto político de la cuestión.

Hace muchos años que se repite que la profunda escisión entre el *juristenrecht* y el *volksrecht* es que la causa principal de ese divorcio reside en el tecnicismo de la sentencia del magistrado.

El juez lego representaría, pues, en la justicia laboral, la reconciliación entre el derecho de los técnicos y las aspiraciones del pueblo.

En verdad, esa jurisprudencia *acientífica* surge al mismo tiempo en diversas ramas del Derecho. Y es lo que ocurre en los Estados Unidos de América del Norte en lo que se refiere a las cuestiones de hecho, y en el Derecho penal de las naciones que admiten los tribunales del jurado. Pero la plenitud de la *jurisprudencia acientífica* fué alcanzada en la composición paritaria o mixta de los tribunales de trabajo, pues el juez lego pasó a interferir, simultáneamente, en la conciliación, en la instrucción y en el juzgamiento del proceso, sean cuestiones de hecho, sean cuestiones de derecho, sean primera instancia, sean segunda instancia, en la absoluta igualdad de condiciones con los magistrados.

La historia de nuestros días nos enseña cómo fueron equivocados e inútiles los esfuerzos de la Alemania nazi, con su método de reconciliación entre el jurista y el pueblo. Nunca serán los hombres que no conocen la ciencia jurídica los más aptos para conformarla de acuerdo con el espíritu de las multitudes. De modo que queda un único argumento: la intervención, confesada o no, de parte del legislador o del gobernante, de dar a las partes mayor confianza en el pronunciamiento del poder judicial.

La justicia paritaria ha constituido, muchas veces, un artificio astuto para evitar la hostilidad de los empleadores (y de los propios trabajadores) ante la justicia del trabajo. Nosotros, entretanto, y en un plano puramente doctrinario, sin la preocupación política del legislador, tenemos el deber, en primer lugar, de no admitir que el pueblo desconfíe del juez, y, en segundo lugar, mucho menos, que el Estado reconozca la legitimidad de esa desconfianza y se incline ante ella.

El «derecho a ser juzgado por los suyos» tenía su razón de ser (desde el punto de vista político, jurídico e histórico) cuando la justicia era distribuida por la voluntad unipersonal del Príncipe. Entonces, como indicamos desde el principio, que con la democratización del Estado surgieron órganos especiales para decidir las contiendas y demandas, el juzgamiento por los pares de los litigantes perdió su antiguo motivo lógico.

El ideal, por tanto, es que los tribunales de justicia laboral, en principio, sean constituidos, en todas las instancias, por jueces togados, investidos de las garantías inherentes a la magistratura nacional.

Las excepciones que el Derecho positivo de varios Estados admitan a la regla deben ser consideradas como meras circunstancias transitorias en el proceso de la evolución de la justicia del trabajo, pues y sobre aquella regla que basan la imparcialidad y la importancia cultural de la sentencia laboral.

Y no es demasiado registrar que, casi siempre, esas excepciones concurren para el

desprestigio de la función judicial en general y de la jurisdicción laboral en particular (19). De un lado, por la fragilidad cultural de las sentencias dadas por los jueces legos sobre todo ante los temas de alta investigación que, ante ellos, son presentados en el transcurso del proceso. Por otro lado, por la presión que sobre ellos es ejercida simultáneamente por los grupos profesionales y económicos de que son representantes y por el Gobierno, lo que es facilitado por la investidura transitoria del juez clasista. Siempre en dependencia de la confianza de las entidades sindicales o del Poder Público en lo que se refiere a su permanencia en la función.

4. El estudio de la competencia de los órganos de la justicia laboral reposa sobre la clasificación de los conflictos laborales.

En la doctrina contemporánea se hace una distinción previa entre las varias formas de conflictos laborales, dividiéndolos en conflictos *puros*, *típicos* o *proprios* y conflictos *impuros* o *impropios*.

Los primeros se presentan históricamente como los conflictos de trabajo más ostensibles, porque resultan de la contraposición a que llegaron en la sociedad moderna empleados y empleadores. Los segundos, aunque relativos al trabajo y de él deducidos, no presuponen la oposición de actitudes entre el trabajador y el patrono.

Los conflictos puros o típicos, a su vez, pueden ser clasificados bajo dos criterios diferentes.

El primer criterio los divide en conflictos individuales y conflictos colectivos, y esta distinción fué objeto, como se sabe, de serias preocupaciones doctrinales y profundas divergencias entre los especialistas de Derecho del Trabajo.

Hoy en día, entretanto, se puede considerar superado el debate en torno de esa clasificación y, con claridad, se pueden inclusive fijar los principales trazos distintivos entre los conflictos individuales y los colectivos:

a) En los conflictos individuales están en juego los intereses de las personas, individualmente consideradas. En los conflictos colectivos entran en confrontación intereses de grupos, considerados esos grupos como unidades y como portadores, por lo tanto, de intereses distintos de la simple suma de los intereses individuales de aquellos individuos o personas que los constituyen (20).

b) En los conflictos individuales actúan intereses concretos de personas y en los conflictos colectivos intereses abstractos de las categorías económicas o profesionales (21).

c) En los conflictos individuales, los titulares de los intereses en oposición son determinados, lo mismo en número que en identidad. En los conflictos colectivos, al contrario, el número y la identidad de los interesados directos en la solución de los conflictos son indeterminados.

d) En los conflictos individuales, la sentencia, al crear cosa juzgada, crea ley entre las partes del proceso. En los conflictos colectivos, la sentencia es ley entre todos los

(19) JUAN RAMÍREZ GRONDA: *Los conflictos del trabajo*, Buenos Aires (Argentina), 1942, pág. 183.

(20) ZANOBINI: *Curso de Derecho comparativo*, Milán (Italia), 1937, pág. 306.

(21) NICOLÁ JAENGER: *La controversia individual del trabajo*, Padua (Italia), 1936, páginas 10 y sigs.

que integran las categorías profesionales y económicas representadas por los sindicatos o grupos (formados «ad hoc») que fueran partes en el proceso de juicio colectivo (22).

El segundo criterio nace de la distinción, igualmente notoria, entre conflictos jurídicos y conflictos económicos o de intereses.

Recogida de la doctrina de los países escandinavos, esa clasificación se universalizó a través de la propuesta de Henri Binet, aceptada por la Organización Internacional del Trabajo (23).

En síntesis, podemos decir que los conflictos de trabajo de naturaleza jurídica (como todos los conflictos jurídicos) se discuten en torno de la interpretación o explicación de una norma existente, sea esa norma legal, consuetudinaria, convencional o contractual.

En los conflictos de intereses, al contrario, el objeto de la acción no consiste en aplicar norma existente y sí crear o modificar condiciones de trabajo a través de normas nuevas, elaboradas por el propio juez, a través de la sentencia (24).

De ahí que en los conflictos de naturaleza jurídica la decisión es de naturaleza prevalentemente declaratoria, y en los conflictos de naturaleza económica su naturaleza es, predominantemente, constitutiva (25).

Esos dos criterios, aunque distintos, no se excluyen. Y es posible, al contrario, hacerse la justa posición o superposición de ambos. Examinando el problema a través de los dos prismas, debidamente superpuestos, se observa, en la práctica, que los conflictos individuales, en su mayor número, son jurídicos, y que los conflictos colectivos generalmente son de naturaleza económica.

Ese acto hace que se afirmase, expresamente, que los conflictos individuales son siempre jurídicos y los conflictos colectivos económicos o de intereses (26).

Al contrario, toda la doctrina acepta que existen conflictos colectivos de naturaleza puramente jurídica, y ya se intentó afirmar, inclusive, que los propios conflictos individuales pueden ser conflictos de intereses (27).

Cuando se examina más detenidamente la configuración de los conflictos laborales se observa, todavía, que los conflictos individuales o colectivos, de naturaleza jurídica o económica, no agotan la realidad de la esfera del conflicto laboral.

Los litigios impropios o impuros constituyen también conflictos de trabajo aunque en ellos no se configure un acuerdo directo entre empleados y empleadores o entre las categorías profesionales y económicas (28).

(22) ERNESTO KROSCHIN: *Instituciones del Derecho del trabajo*. 2.º vol., Buenos Aires (Argentina), 1948, pág. 36.

(23) *Los Tribunales del trabajo*, Ginebra (Suiza), 1938, pág. 21.

(24) MANUEL ALONSO GARCÍA: *Derecho procesal del trabajo*, 1.º vol. Barcelona (España), 1963, pág. 193; WALDEMAR FERREIRA: *Principios de legislación social y Derecho penal del trabajo*, 1.º vol., Sao Paulo (Brasil), 1938, pág. 90.

(25) WILSON DE S. CAMPOS BATALHA: *Tratado elemental del Derecho procesal del trabajo*, 1.º vol., Río de Janeiro (Brasil), 1960, pág. 108.

(26) HENRI BINET, Op. cit., loc. cit.

(27) AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ: *Los conflictos del trabajo*, Montevideo (Uruguay), 1947, pág. 15.

(28) Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Op. cit., págs. 17 y sigs.; J. RIVEIRO DE CASTRO FILHO: *Derecho judicial del trabajo*, Río de Janeiro (Brasil), 1942, pág. 18.

A título meramente ejemplar, podemos indicar los siguientes conflictos impropios:

a) Conflictos intersindicales colectivos. Entre sindicatos representativos de la misma categoría profesional o económica, como ocurre en el régimen de pluralidad sindical.

b) Conflictos intersindicales no colectivos, cuando el proceso surge en torno de obligaciones asumidas por el sindicato en su propio nombre, como persona jurídica, con otro sindicato y no en nombre de sus asociados o de los integrantes de la categoría por él representada.

c) Conflictos intersindicales, esto es, contra los órganos de la administración del sindicato o entre sus miembros competentes, con base en los estatutos de la entidad de clase o de la legislación en vigor.

d) Conflictos entre trabajadores, como ocurre en caso «de los contratos de equipo» cuando los trabajadores discrepan entre sí en lo que se refiere a la remuneración global ajustada y pagada por el empleador al dirigente del «team».

Frente a esa multiplicidad de formas con que se nos presentan los conflictos del trabajo, es comprensible que en las varias legislaciones el problema de la competencia de los órganos jurisdiccionales laborales ha sido tratada de modo tan diverso (29).

De forma hasta cierto punto sumaria y esquemática, podemos señalar que son cuatro las posiciones fundamentales admisibles cuando se intenta delimitar la jurisdicción especial del trabajo (30), fijando la competencia de sus órganos integrantes:

a) La primera posición atribuye competencia a la magistratura del trabajo para conocer, conciliar y decidir, apenas, los conflictos individuales.

Los conflictos individuales se parecen a los pleitos que normalmente ocurren en la vida jurídica. La sentencia que los aprecia, en lo que se refiere a sus efectos, no se distingue de la sentencia civil. Nada impide, pues, dentro del cuadro de las ideas clásicas del Derecho procesal, que ese tipo de conflicto sea apreciado y decidido dentro del sistema jurisdiccional del Estado.

Los conflictos colectivos, por lo tanto, escapan a la comprensión tradicional del procedimiento civil, sea por la amplitud del pleito que nace entre dos categorías profesionales o económicas, sea por la naturaleza propia del conflicto en sí mismo.

Además de eso, la sentencia colectiva sobrepasa los límites de la sentencia tradicional en el sentido de que ella funciona «erga omnes», esto es, obligando en todos sus términos a personas (naturales o jurídicas) que no fueran parte en el proceso que en él no interfirieran directamente y que hasta, lo mismo, pueden no haber tenido participación en las asambleas generales en que fueron tomadas las deliberaciones decisivas a propósito del litigio o de su encauzamiento procesal.

Razones sobradas, como se ve, para poner en duda su carácter jurisdiccional.

b) La segunda posición amplía la anterior. Partiendo del principio de que compete al

(29) Cfr., a propósito de los conflictos colectivos, P. GRUNEBRUN BALLIN y RENÉ PETIT: *Los conflictos colectivos del trabajo y su Reglamento en el mundo contemporáneo*, París (Francia), 1954.

(30) Véase las restricciones opuestas a la tesis de la asistencia de una jurisdicción especial del trabajo en BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual del Derecho del trabajo*, 2.º vol., Madrid (España), 1964, pág. 855; ALFRED HUEPH y H. C. NIPPERDEY: *Compendio del Derecho del trabajo*, Madrid (España), 1963, págs. 546 y sigs.

Poder Judicial decidir los conflictos jurídicos en general, se puede concluir que el conflicto colectivo, como vemos, tenga naturaleza estrictamente jurídica. La consecuencia inmediata de esa constatación es atribuir a los órganos de la magistratura laboral competencia para conocer en todas las diferencias jurídicas, sean individuales sean colectivas.

La idea central de esta segunda posición se resume en una fórmula: Diferencias de naturaleza jurídica, solución jurisdiccional; diferencias de naturaleza económica, solución política, esto es, realizada por las propias partes, en entendimientos directos, a través de los medios que la ley local les faculta y especialmente mediante convenciones colectivas de trabajo.

Esa primera ampliación de la competencia de la Magistratura del Trabajo se funda en la finalidad precípua del poder jurisdiccional, que es aplicar normas jurídicas preexistentes a los hechos concretos, y en la circunstancia de que el conflicto colectivo puede presentar proporciones desconocidas en la historia del Derecho procesal sin perder la calidad de conflicto estrictamente jurídico, «ipso facto» presuponiendo una solución por vía jurisdiccional.

Al contrario, los conflictos colectivos económicos o de intereses —que tienden a la creación de nuevas normas— no son, en sí mismos, crisis de aplicación de las normas preexistentes a los hechos y, por eso, escapan al área de la jurisdicción del trabajo.

Se insertan tales conflictos en otro dominio: el dominio de las relaciones directas, extrajurídicas, entre las categorías profesionales y económicas. En ese caso la decisión del conflicto no debe ser dada por el Estado, a través de sentencia judicial, y sí por las propias partes en el juego de la política sindical, claramente a través de las convenciones colectivas del trabajo.

Esa conclusión aparece, en primer lugar, de la dificultad práctica que se crea cuando el juez o los tribunales pretenden penetrar a fondo en los meandros complejos de los conflictos económicos (31). Y, en segundo lugar, del hecho de que la sentencia colectiva, en esos conflictos, es preferida «rebus sic stantibus»; por eso coincide con el principio de cosa juzgada que es la última consecuencia de toda y cualquier actividad jurisdiccional.

c) La tercera posición, a su vez, es una nueva ampliación de la competencia de la magistratura del trabajo.

Admitiendo que esa competencia abraza los desidios de naturaleza jurídica en general (sean individuales, sean colectivos), procurase hacer que también los desidios colectivos de naturaleza económica queden situados dentro del área jurisdiccional del Estado.

Eso constituye el punto neurálgico de la cuestión.

Es preciso señalar, antes de todo, la originalidad de los conflictos de naturaleza económica. Entonces comprenderá que los conflictos colectivos de intereses económicos —así denominados en contraposición a los conflictos colectivos puramente jurídicos— constituyen una característica de nuestra época y propician la apertura de nuevos horizontes para el Derecho procesal. En ese sentido, el conflicto económico brota de las nuevas

(31) MARIO GUIDINI: *Derecho del trabajo*, Padua (Italia), 1961, págs. 56- y 57.

condiciones sociales y exige nuevas soluciones por parte del Estado, mediante principios y reglas adecuadas a una solución jurisdiccional (32).

La magnitud del conflicto —aumenta— no debe constituir motivo para transferirnos su resolución para el campo de las relaciones convencionales, sobre todo si se aceptase que los conflictos colectivos de naturaleza jurídica (cuya amplitud es la misma) admiten una sentencia judicial.

No siempre la solución directa a través de convenciones colectivas es eficiente en la práctica. Las partes, muchas veces, llevan sus discrepancias a límites extremos. Cuando son inútiles cualesquiera de los esfuerzos de pacto amigable, el dilema se forma de la siguiente forma: o se pide una solución al Estado a través de la serena imparcialidad del poder judicial, o se permite que las partes, a través de la huelga o del «lock-out», «hagan justicia con sus propias manos». La victoria, en ese caso, según indica la *Ley de la Selva* —a la que nos referimos inicialmente—, dependerá del más fuerte y no del legítimo titular del derecho (33).

Pretender parecemos que tiene procedencia la observación de Santoro Pasarelli, cuando recuerda que los conflictos económicos exigen del juez criterios no jurídicos, según la conveniencia económica del momento de la sentencia y, seguidamente, bajo inspiración de la equidad. Cuando la competencia para juzgar diferencias de naturaleza económica es diferida por la ley local al magistrado, éste pasa a desenvolver «una actividad que sólo formal y jurisdiccionalmente es, materialmente, dispositivo». Anticipa aquel autor, concluyendo que la sentencia, en tales casos, constituye un acto de disciplina colectiva bajo forma jurisdiccional (34).

A esa conclusión es claro que se pueden oponer ideas contrarias. Nicolás Jaeger, por ejemplo, acentuó con cierta primacía que el hecho de brotar la sentencia que aprecia el conflicto económico del órgano del poder judicial no es suficiente para caracterizar su naturaleza jurisdiccional, pues todas las funciones ejercidas por el poder judicial son funciones jurisdiccionales. Lo importante es que —a pesar de sus caracteres particulares— la sentencia colectiva en conflictos económicos es, fundamentalmente, jurisdiccional: la sentencia es constitutiva y no apenas declaratoria, lo que ocurre muchas veces en el Derecho procesal civil; el juez, al sentenciarla, está subordinado a las reglas del Derecho positivo que disciplinan su comportamiento jurisdiccional; si para las categorías profesionales y económicas la sentencia vale como norma, para las entidades sindicales que la representan en juicio vale como sentencia, inclusive, v. g., de carácter condenatorio; relativamente a los gastos del proceso así como a las convenciones colectivas en relación a los convenios y a las personas a que se aplican sus cláusulas, tienen distintos efectos contractuales y normativos (35).

En lo que concierne al hecho de la decisión colectiva, en los conflictos económicos

(32) GERALDO M. BECERRA DE MENEZES: *Dissidio colectivo del trabajo*, Río de Janeiro (Brasil), 1950, pág. 44.

(33) EDUARDO J. COUTURE: *Solución política y solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo*, Montevideo (Uruguay), 1948, pág. 9.

(34) *Noción del Derecho del trabajo*, Nápoles (Italia), 1964, pág. 49.

(35) *Derecho procesal del trabajo*, Turín (Italia), 1988, págs. 58 y sigs.

debe ser preferida la cláusula «rebus sic stantibus», como ya indicamos anteriormente: la sentencia que fija nuevas condiciones de trabajo, siendo preferida bajo la incidencia de cláusula «rebus sic stantibus», coincide, aparentemente, con la institución de *cosa juzgada*, pues, en principio, puede ser revisada siempre que se hayan alterado las condiciones sociales y económicas que las dictaran. El aumento salarial concedido por sentencia de la Justicia Laboral, en el Brasil, por ejemplo, puede ser reexaminado, después de un año de vigencia, cuando se haya verificado una profunda modificación de aquellas condiciones. Pero eso no perjudica la cosa juzgada en sustancia. Lo mismo sucede en la jurisdicción civil en los procesos de fijación de alimentos: es posible en cualquier momento, de conformidad con las condiciones generales de la época y los recursos particulares de los interesados, pedir el aumento o la disminución de las pensiones alimenticias señaladas por la sentencia. Esta puede ajustarse, por procedimiento posterior, a la realidad de la vida, sin que por eso pierda su naturaleza, su eficacia y su autoridad (36).

En el Brasil, a través de más de veinte años de práctica forense, se obtiene una notable experiencia sobre la apreciación, por vía jurisdiccional, de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y la competencia de la Justicia Laboral para decidir tales controversias está asegurada por el dispositivo constitucional (37).

La situación de esa experiencia en este momento puede ser resumida de la siguiente manera:

a) La solución jurisdiccional de los conflictos colectivos de naturaleza económica han permitido una rápida conclusión de las divergencias entre las respectivas categorías. La yuxtaposición, por otra parte, del principio de esa competencia y del derecho de huelga, garantizado por la Constitución, puede disminuir, y realmente disminuye, la agitación social que brota de tales principios.

b) Es forzoso, entretanto, reconocer que el juzgamiento, por el Poder Judicial, de los conflictos económicos muestra que los Tribunales casi nunca están bien preparados para percibir, desde luego, todos los aspectos de litigio y, sobre todo, para aquilatar los reflejos que resultaran de la propia sentencia en el mapa económico de la localidad en que se vigorizan las nuevas condiciones de trabajo.

La sentencia colectiva, en esos casos, puede concurrir para el agravamiento de la situación en los países de economía inflacionaria, como se verificó en Brasil, hasta el punto de haber sido, recientemente, tomadas medidas para ajustar la competencia constitucional de la justicia laboral en materia de conflictos colectivos de naturaleza económica y la nueva política salarial desarrollada por el Gobierno brasileño para controlar en su iniciación el curso violento de la inflación (38).

El problema, pues, continúa abierto. La mayoría de las legislaciones dudan en admitir una solución jurisdiccional para los conflictos colectivos económicos. Pero quizá algún día el pensamiento dominante se modifique, pues en verdad el conflicto puede ser económico y jurídico al mismo tiempo. Es esa, ciertamente, la razón por la cual se co-

(36) Cfr. nuestra monografía, *La ejecución de las obligaciones a realizar en el proceso laboral*, anexo, Río de Janeiro (Brasil), 1956, pág. 93.

(37) Constitución federal, artículo 123, párrafo 2.º

(38) Ley núm. 4.725, de 13 de julio de 1965.

mienza a dar mucha importancia a la denominación usada por Rivero y Savatier, que hablan de conflictos de aplicación del Derecho (jurídicos) y conflictos de revisión del Derecho (económicos o de intereses).

La cuestión, a la par de su actualidad, tiene, en cierta forma, el gesto de un desafío intelectual a la ciencia jurídica, en esta segunda mitad del siglo XX.

En último análisis, la sentencia judicial puede ser considerada un medio legítimo y adecuado de revisión del Derecho positivo.

c) Es innegable la amplitud conferida a la competencia de la justicia laboral en los sistemas legislativos en que se le atribuye la apreciación de los conflictos individuales y colectivos, sean de naturaleza económica sean de naturaleza jurídica. Mas, en la realidad, esa competencia, por sí sola, no abarca ni agota a la totalidad de la esfera conflictiva laboral.

Quedan a considerar los llamados conflictos impuros o impropios; éstos no se derivan de las relaciones individuales del empleo, ni del de las relaciones intersindicales, pues éstas y aquéllas, en su estricto concepto, reposan sobre la antinomia del binomio patrón-trabajador. Resultan entretanto de la realidad laborista, del hecho concreto de la ejecución de servicios por alguien en provecho de otro o de la organización de los oficios y de las profesiones en la estructura sindical de cada país.

Son, pues, conflictos que se derivan del trabajo, aunque no se establezcan entre empleados y empleadores, ni entre sindicatos que los representen y estén en recíproca oposición.

En los sistemas que excluyen los conflictos impropios de ámbito jurisdiccional de la Justicia Laboral (y éste es el caso del Brasil), la violación del Derecho subjetivo debe ser apreciada y decidida en la órbita de la justicia civil. Mas igualmente es admisible sustentar el punto de vista contrario de que la Justicia Laboral, en principio, debe abarcar en todas sus formas todos los conflictos laborales, inclusive los impropios o impuros, para alcanzar la plenitud de su jurisdicción.

La naturaleza de los conflictos impropios los asemeja a los conflictos típicos y pide, del Estado, procedimiento análogo al establecido para estos últimos, así como pide del juez espíritu abierto a las nuevas ideas y a los sentimientos que aparecen en nuestra época.

Es eso, precisamente, lo que marca y define la jurisdicción laboral. Es eso, también, lo que orienta la marcha del hombre en la historia de nuestros días, por la metamorfosis constante de los buenos sentimientos de solidaridad social en ideas nuevas y de esas ideas, a su vez, en actos concretos, de la parte del Estado y de los ciudadanos, dirigidos a la integración comunitaria de los individuos y de las clases.

CONCLUSIONES

1.^a Los órganos de la Justicia Laboral deben integrar el poder judicial de cada Estado.

2.^a La Jurisdicción Laboral, en el grado de desenvolvimiento histórico en que nos encontramos, aparece dentro del Poder Judicial como Jurisdicción Especial.

3.ª Es conveniente, en principio, que los organismos de la Jurisdicción Especial del Trabajo estén constituidos, apenas, de Jueces togados.

4.ª Los órganos de la Jurisdicción Especial Laboral, por su naturaleza y por sus finalidades sociales, tienden a ampliar su competencia en relación a las diferentes formas de conflictos laborales y, especialmente, por lo que se refiere a los conflictos de naturaleza jurídica.

CONCLUSIONES

- 1.ª Los órganos de la Justicia Laboral deben integrar el poder judicial de cada Estado.
- 2.ª La Jurisdicción Laboral, en el grado de desenvolvimiento histórico en que se encuentran, aparece dentro del Poder Judicial como Jurisdicción Especial.