

LA JURISDICCION DEL TRABAJO EN EL BRASIL

por *Julio ASSUMÇÃO MALHADAS*
Juez de Trabajo

1. DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA

Con este trabajo sin pretensiones queremos traer a los colegas reunidos en el I Congreso Iberoamericano del Trabajo, en el cual quisimos estar presentes y no nos fué posible, nuestros mejores saludos, cordiales recuerdos y sinceros votos por un provechoso trabajo, al mismo tiempo que manifestamos la certeza de que el camino ahora abierto continuará siendo tratado en otros congresos iberoamericanos para el progreso del Derecho del Trabajo.

En el asunto primero del tema «La Jurisdicción laboral, su competencia y sus órganos», entra el presente trabajo.

Pretendemos exponer la reorganización de la Justicia del Trabajo en el Brasil y estudiar esa misma organización, especialmente en lo que se refiere a la existencia de los jueces no juristas, los representantes de clase.

2. EXPOSICIÓN SUCINTA DE LA REALIDAD JURÍDICA DE QUE SE TRATA, EN EL PAÍS DEL COMUNICANTE (BRASIL)

a) *Exposición histórica*

En la fase que se puede llamar embrionaria de nuestro Derecho del Trabajo, las relaciones entre patrono y empleado estaban previstas en las mismas leyes y con la misma reglamentación de las civiles y comerciales: la Magistratura común. A los mismos jueces que juzgaban todas las otras cuestiones correspondía juzgar los problemas relacionados con las prestaciones de servicio. Y tales problemas eran juzgados siguiendo las mismas normas, con los mismos ritos de las demás acciones.

Las leyes de 13 de septiembre de 1830 y 11 de octubre de 1837 establecieron el proceso sumarísimo para las causas derivadas de los contratos de arrendamiento de los ser-

vicios, en los casos en ellas previstos, pero continuando su conocimiento atribuido a la justicia común.

El Decreto de 15 de marzo de 1942 siguió la misma orientación. Ya el Decreto número 2.827, de 15 de marzo de 1876, refiriéndose al arrendamiento de los servicios aplicados a la agricultura o destinado a los trabajos relativos a la agricultura, revocó las disposiciones de aquellas leyes y decretos, atribuyendo a los Jueces de Paz la competencia para la solución de tales litigios, con cuantía hasta RS50\$000, apelación con efecto devolutivo para el juez de Derecho y estableciendo un proceso sumario. Los demás arrendamientos de servicio se regularían por la «Ordenação», Libro IV, títulos 29 a 35, y Código Comercial, artículos 226 y siguientes.

Por el Reglamento núm. 737, de 25 de noviembre de 1850, fué determinado el procedimiento sumario para las acciones derivadas del contrato de trabajo, siguiendo las normas comunes de la organización judicial.

En 1922, el Ministro Viveiros de Castro clamaba por la «urgente necesidad» de que se crearan órganos permanentes de conciliación a los cuales fuesen sometidas las cuestiones suscitadas entre patronos y empleados, así como «Tribunales Industriales» compuestos por magistrados especiales, junto a los cuales funcionasen, como peritos, representantes de empresarios y de obreros, prestando asesoramiento de naturaleza técnica. Se pretendía, pues, la creación de órganos especiales para dirimir cuestiones entre empleados y empleadores, dando a los representantes de éstos funciones no judiciales. Es más, Viveiros de Castro quería que las decisiones de los Tribunales industriales fuesen obligatorias «también para todos los interesados en el mismo ramo de industria, evitándose así la reproducción de casos que naturalmente tendrían la misma solución», lo que, en cierta forma, sería atribuir a esos Tribunales función normativa, como la que tienen hoy en día los de Justicia del Trabajo en los conflictos colectivos.

En el mismo año de 1922, en el Estado de Sao Paulo, una Ley estatal (núm. 1.869, de 10 de octubre) creó los «Tribunales Rurales», constituyendo la primera tentativa para establecer órganos especiales para dirimir las cuestiones entre patronos y empleados. Se trataba de Tribunales arbitrales, presididos por el Juez de Derecho de la comarca y constituidos por dos árbitros, uno designado por el empleado al formular la queja y otro presentado por el empleador al comparecer, después de ser demandado. Tal ocurría en la casi totalidad de la Legislación de carácter social; esa Ley afectaba al trabajador del campo. El comercio y la industria no tenían todavía una importancia que justificase tales medidas.

Se procuraba, con esta tentativa, seguir el ejemplo de otros países, donde se intentó la instalación de Comisiones o Tribunales Paritarios para dirimir cuestiones laborales. Tal iniciativa, por lo tanto, no dió resultado satisfactorio, atribuyendo el insigne Waldemar Ferreira la razón del fracaso al hecho de que, prácticamente, la sentencia sería del juez de Derecho, mientras que cada uno de los árbitros iría, naturalmente, a decidir en pro de quien lo hubiera nombrado, por natural inclinación o por el recelo de ser considerado como traidor.

En 1932, después de la creación del Ministerio de Trabajo y en la fase de aumento de la legislación de protección al trabajador, el Gobierno Federal tomó dos iniciativas con referencia a los desacuerdos: en 12 de mayo (Decreto núm. 21.396) creó las Comisiones

Mixtas de Conciliación y en 25 de noviembre (Decreto núm. 22.132) las Juntas de Conciliación y Juzgamiento. Las primeras se destinaban a dirimir los desacuerdos de intereses de las distintas ramas profesionales (los desacuerdos colectivos), y las segundas los intereses de partes determinadas (desacuerdos individuales), componiéndose ambas de representantes de empleados y representantes de empleadores, en igualdad de número y bajo la presidencia de elementos ajenos a ambos intereses, de preferencia miembros del Colegio de Abogados.

Era muy precario el funcionamiento de esos organismos. Las Juntas no tenían autonomía alguna: sus decisiones debían ser ejecutadas ante la Justicia común y eran susceptibles de variación por ésta. Lo que frecuentemente acontecía en la fase de ejecución. El Ministro de Trabajo, a través de las «avocatorias», especie de recurso de finalidades más que las amplias y de plazo de interposición muy largo, «seis meses», podía revocar sus decisiones, modificarlas, hacer lo procedente improcedente y viceversa. Esto significa que las Juntas tenían «notio» limitada y estaban desprovistas de «imperium». Las Comisiones Mixtas no tenían ya el poder de decidir: intentaban la conciliación y, fracasada ésta, ofrecíanse para arbitrar, lo que podía no ser aceptado por cualquiera de las partes interesadas, dado el caso que el proceso llegase al Ministro de Trabajo para que éste decidiese.

Las Constituyentes de 1934 creaban la Justicia del Trabajo, integrada por los Tribunales del Trabajo y por las Comisiones de Conciliación, pero al hacerlo y al tratar del «orden económico» declaraban de manera expresa el no aplicar esa Justicia a lo dispuesto en el capítulo relativo al poder judicial (art. 102 de la Constitución Federal de 1934). Según el párrafo único del mismo artículo de la Constitución que instituí la Justicia del Trabajo, sus miembros serían elegidos mitad por las asociaciones de empleados y la otra mitad por las asociaciones de empleadores, siendo el presidente de libre nombramiento del Gobierno, «escogido entre las personas de experiencia y notoria capacidad moral e intelectual».

Aunque no incluída en el Poder Judicial, se reconoció a la Justicia del Trabajo la cualidad de órgano jurisdiccional, integrante del Poder Judicial, aunque sus miembros estuviesen desprovistos de cualquiera de las garantías consideradas indispensables a la independencia de un magistrado; aunque estuviesen sujetos a un miembro del Poder Ejecutivo, el Ministro de Trabajo, y sujeto a los caprichos de éste y a las intromisiones políticas.

Por lo tanto, la Justicia del Trabajo instituída por la Constitución de 1934 no fué tan siquiera organizada y se entendió que las Juntas de Conciliación y Juzgamiento, entonces existentes, no cumplían su finalidad; que la disposición constitucional dependía de Ley ordinaria que la reglamentase y, con ese fundamento, fué siempre rechazada la alegación de inconstitucionalidad de la composición de las mismas.

En 1936 (11 de noviembre) fué enviado a la Cámara de Diputados un proyecto de Ley organizando la Justicia del Trabajo. El proyecto, recibido en la Comisión de Constitución y Justicia de la Cámara, mereció el extraordinario y total parecer del profesor Waldemar Ferreira, aparte de otras críticas y de que se arguyeran algunas acusaciones de inconstitucionalidad. Encontró fuerte oposición en la Constitución Paritaria de la Justicia del Trabajo.

El proyecto se encontraba en la Comisión de Legislación Social de la misma Cámara cuando el golpe de Estado de 10 de noviembre de 1937 anuló el Poder Legislativo.

La Carta Constitucional otorgada el 10 de noviembre de 1937 repetía la Constitución de 1934, instituyendo la Justicia del Trabajo. Se mantuvo el Fuero del Poder Judicial, declarando no aplicarse a la misma lo dispuesto con relación a ésta, lo que se hizo, en opinión de Oliveira Viana, «apenas por una cuestión de conveniencia o de método, y no porque no se la considerara perfectamente idéntica a la función de esos Tribunales y de los jueces ordinarios».

Aprovechando el proyecto existente en la Cámara, una Comisión presentó en 1938 el proyecto de organización de la Justicia del Trabajo, aprobado en 2 de mayo de 1939 (Decreto-Ley núm. 1.237) y modificado después en diciembre de 1940 (Decreto-Ley número 1.281), que fué reglamentado el 12 de diciembre del mismo año (Decreto número 6.596).

La Justicia del Trabajo así constituida, organizada y reglamentada, fué solemnemente inaugurada en 1.º de mayo de 1941, como Órgano del Ministerio de Trabajo, excluida del Poder Judicial, con todos los inconvenientes de tal situación, aunque voces autorizadas en la doctrina, en la cátedra, en los Tribunales y también en el Tribunal Supremo Federal y hasta en el Ministerio de Trabajo le reconociesen la función jurisdiccional. Su organización de entonces prácticamente era la misma de hoy en día.

En 1.º de mayo de 1934 fué aprobada la codificación de las Leyes del Trabajo (por Decreto-Ley núm. 5.452), en la que figuran incluidas también las disposiciones relativas a la Justicia del Trabajo (arts. 643 a 910). Muchos de esos artículos han sufrido modificación por Leyes posteriores.

En la Asamblea constituyente de 1946 se discutió extraordinariamente respecto a la Justicia del Trabajo, presentándose hasta una propuesta de extinción (enmienda de Ferreira de Souza) con la entrega de sus atribuciones a la Justicia común.

Ya en vísperas de la promulgación de la Constitución, cuando ya era sabido que la Justicia del Trabajo sería encuadrada en el Poder Judicial, pasó al Poder Ejecutivo el Decreto-Ley núm. 9.797, de 9 de septiembre de 1946 (la Constitución fué promulgada el 18 de ese mes), con lo cual prácticamente se anticipó esa inclusión.

La Constitución, finalmente, en el inciso V del artículo 94 mencionó a los «jueces y Tribunales del Trabajo» como órganos del Poder Judicial, y en los artículos 122 y 123 estructuró los órganos y reglamentó su competencia.

Actualmente, trátase de un Código Judicial del Trabajo, cuyo proyecto está en la Cámara de los Diputados, proyectándose asimismo modificaciones en la Justicia del Trabajo, aun sin afectar en mucho a su organización.

b) Organización actual

Dice la Constitución Federal de 1946 en su artículo 94 que: «El Poder Judicial es ejercido por los siguientes órganos:

V. Jueces y Tribunales del Trabajo (arts. 122 y 123).

Por tanto, no hay posibilidad de duda en cuanto a que sea la Justicia del Trabajo parte del Poder Judicial, pero no del Ejecutivo.

En el artículo 122 la Constitución enumera los órganos de la Justicia del Trabajo:

«Los órganos de la Justicia del Trabajo son los siguientes:

I. Tribunal Superior del Trabajo.

II. Tribunales Regionales del Trabajo.

III. Las Juntas o Jueces de Conciliación y Juzgamiento.»

«1.º El Tribunal Superior del Trabajo tiene su sede en la capital Federal.»

«2.º La Ley fijará el número de Tribunales Regionales del Trabajo y sus respectivas sedes.»

«3.º La Ley instituirá las Juntas de Conciliación y Juzgamiento, pudiendo en las zonas donde ellas no sean instituidas atribuir sus funciones a los Jueces de Derecho.»

«4.º Podrán ser creados por Ley otros órganos de Justicia.»

«5.º La Constitución, investidura, jurisdicción, competencia, garantías y condiciones del ejercicio de los órganos de Justicia del Trabajo serán reguladas por Ley, quedando asegurada la paridad de representación de los empleados y empleadores.»

De acuerdo con tales disposiciones, la Justicia del Trabajo en Brasil está organizada de la siguiente manera:

Las Juntas de Conciliación y Juzgamiento, como órganos de primera instancia para desacuerdos individuales; donde no exista Junta de Conciliación y Juzgamiento, sus funciones serán desempeñadas por el Juez de Derecho (Justicia común).

Los Tribunales Regionales del Trabajo, como órganos de recurso en los pleitos individuales y órganos de primera instancia para los desacuerdos colectivos. Cada Tribunal Regional comprende el territorio de dos a cuatro Estados, estando constituidos en total ocho Tribunales Regionales del Trabajo.

El Tribunal Superior del Trabajo, aún radicado en la antigua Capital Federal, por dificultades de ser transferido a la nueva, es órgano de recurso, aunque en determinados desacuerdos colectivos (los que interesan a más de una región de la Justicia del Trabajo) funciona como instancia única.

Aun no siendo órgano de la Justicia del Trabajo, no puede dejar de ser mencionado el Supremo Tribunal Federal, el más elevado órgano de la Justicia en el Brasil, al cual tienen acceso los procesos ya decididos por la Justicia del Trabajo por vía del llamado «recurso extraordinario», previsto en la propia Constitución Federal al decir en el artículo 101: «Compete al Supremo Tribunal Federal:

III. Juzgar en recurso extraordinario las causas decididas en única y última instancia por otros Tribunales o Jueces:

a) Cuando la decisión fuese contraria a lo dispuesto en esta Constitución o a la letra de lo tratado en la Ley Federal.

b) Cuando se tratase sobre la Ley Federal ante esta Constitución y la decisión recurrida negase aplicación a la Ley impugnada.

c) Cuando se constatare la validez de la Ley o acto del Gobierno Local ante la Constitución o de Ley Federal y la decisión recurrida juzgase válida la Ley o el hecho.

d) Cuando en la decisión recurrida la interpretación de la Ley Federal invocada

fuere distinta de la que haya sentenciado cualquiera de los otros Tribunales o el propio Tribunal Supremo Federal.»

Esta es la organización que consta en la consolidación de las Leyes del Trabajo, con las alteraciones hechas por Decretos-Ley y Leyes posteriores.

También la misma Constitución nos señala la constitución de esos órganos:

a) La Junta de Conciliación y Juzgamiento está constituida por un Juez y dos Vocales, siendo aquél el Presidente; un Juez y un Juez de Trabajo que forme parte de la carrera de la Magistratura, admitido (desde hace pocos años) mediante concurso (antes el nombramiento era libre, pudiendo el Presidente de la República nombrar a quien mejor le pareciese); de dos Vocales, uno como representante de los empleados y otro como representante de los empleadores. La selección de los Vocales es hecha por el Presidente del Tribunal Regional de Trabajo, al que está subordinada la Junta, de entre una lista de personas indicadas por los respectivos Sindicatos, debiendo cada Sindicato presentar una terna; no se exige carrera o diploma para ser Vocal. Por lo que se refiere al Juez, para ingresar en la carrera ha de ser licenciado en Derecho. Juntamente con los Vocales son designados sus suplentes (uno para cada Vocal), que deberán sustituirlos en sus ausencias e impedimentos.

b) El Tribunal Regional del Trabajo está constituido por Jueces Togados, de carrera, escogidos mediante selección de Jueces Presidentes de Juntas y por Jueces de clase, escogidos por el Presidente de la República entre las personas indicadas por las Federaciones de Sindicatos, debiendo cada Federación presentar tres nombres. Son siempre dos Jueces representando a patronos y obreros. Uno indicado por la Federación de Empleados y otro por la de Empleadores, teniendo ambos un suplente.

El número de Jueces Togados varía de región a región: siete en la primera y segunda región; cinco en la tercera, cuarta, quinta y sexta, y tres en la séptima y octava región.

c) El Tribunal Superior de Trabajo está compuesto por 17 Jueces, con título de Ministro; de esos 17, seis son representantes de los empleados y de los empleadores (tres para cada representación) y los demás son libremente nombrados por el Presidente de la República entre «brasileños de reconocida reputación y notable saber jurídico, especialmente en Derecho Social, de los cuales nueve, por lo menos, serán licenciados en Derecho» (art. 693 a) de la Codificación de las Leyes del Trabajo). Los representantes de empleados y empleadores son seleccionados por el Presidente de la República entre los presentados o propuestos por las Confederaciones de los mismos, siempre en terna, existiendo también dos suplentes para cada uno de ellos.

d) La Junta de Conciliación y Juzgamiento funciona en plena composición, pudiendo también funcionar con la falta de alguno de sus Vocales y su suplente, pero es indispensable la presencia del Juez (aunque solamente para entender en los embargos, las decisiones de la Junta exigen la presencia de tres de sus miembros). El Tribunal Regional solamente funciona en plena composición, pero el Tribunal Superior puede funcionar en plena composición o dividido en Salas; son tres las Salas del Tribunal Superior, habiendo en cada una de ellas un representante de los empleados, uno de los empleadores y tres Ministros ajenos a las clases (los dos Ministros ajenos excedentes).

Son once en total; no participan de las Salas, ejerciendo uno de ellos las funciones

de Presidente del Tribunal y otro las de Corregidor de la Justicia del Trabajo; la propia Ley especifica la competencia del Tribunal Pleno y las Salas.

Esta organización actual, vista a «vuelo de pájaro» de la Justicia del Trabajo, queda ampliada naturalmente por los órganos auxiliares, tales como Secretarías, Distribuciones, Oficiales de Justicia, existiendo también el Ministerio Público de Unión, junto a la Justicia del Trabajo e independiente de ésta, pero funcionando paralelamente a ella y en función semejante.

3. CONSIDERACIONES CRÍTICAS Y DOCTRINALES SOBRE EL TEMA

a) *Sobre la Justicia del Trabajo, como Justicia organizada independientemente*

Ya hemos visto que en 1922 el Ministro Viveiros de Castro proponía la existencia de órganos especiales para la solución de las discusiones entre empleados y empleadores, junto a los cuales, a su entender, deberían funcionar, como peritos, representantes de las dos clases; vimos también que en el mismo año, en Sao Paulo, se concretaba la primera iniciativa en este sentido con la institución de los Tribunales Rurales, en los cuales los representantes de empleadores y empleados actuaban como árbitros y no como peritos; vimos que diez años después el Gobierno Federal creó las Juntas de Conciliación y Juzgamiento y las Comisiones Mixtas de Conciliación, formadas por patronos y empleados y presididas por elementos extraños a las clases.

¿Cuál es la razón de que se crearan tales órganos, en lugar de entregarse a la Justicia tradicional, llamada Justicia común, la solución de estas discusiones?

Para el diputado Ferreira de Souza, la relación de trabajo es «relación común», por lo que no veía él «por qué constitucionalmente se crea la Justicia especial y no se atribuyen las discrepancias consecuentes al juzgamiento de la Justicia común, esclareciendo no defender la existencia de jueces especializados en la Justicia común.

Encontramos vagos argumentos en favor de la Justicia especial: el de Oliveira Viana, basado en la existencia de discrepancias de naturaleza económica, una vez que para las de naturaleza jurídica sería necesario la institución de una Justicia propia y específica, «siendo suficiente aplicar a estos conflictos la competencia de la Justicia común», por tratarse de punto de controversia de Derecho, que el Juez ordinario liquidaría con los procedimientos de su técnica, de la instrucción y juzgamiento, de forma análoga a como todos los días liquida las acciones de naturaleza civil y comercial; el de Castro Nunes, para quien la Constitución de 1934 había seguido la orientación del Gobierno provisional, prescindiendo de las justicias togadas, tenidos corrientemente como inadecuados debido a su formación jurídica y hábitos mentales para el ejercicio de esa jurisdicción que se orienta por principios peculiares y requiere mayor flexibilidad en el entendimiento y en la aplicación de la Ley, y el de Russomano, para quien la creación de órganos para la solución jurisdiccional de los litigios nacidos de la normatividad sustantiva en materia de trabajo se imponía, bajo pena de convertir a ésta en inútil; fundamenta la necesidad de órgano especial en la situación del empleado que reclama, que está necesitado de solución rápida para su reclamación, que casi siempre envuelve «intereses directamente unidos a su sobrevivencia», y «en los principios nuevos imperantes por la influencia del

Derecho del Trabajo contra las corrientes individuales hasta entonces dominantes», las cuales habrían exigido no dejar la solución jurisdiccional de tales casos entregada a la Justicia común, más afecta a los formalismos, a las morosidades, así como a los principios tradicionales del Derecho, en su mayor parte derivados del individualismo jurídico: existen además otros argumentos de distintos autores.

Expuestos los puntos centrales de los argumentos favorables a la existencia de la Justicia Especial, permítasenos afirmar, con el debido respeto al punto de vista de los que piensan de manera diferente, que la razón está con el senador Ferreira de Souza cuando dice no ver «por qué constitucionalmente se crea una Justicia especial y no se atribuyen las discrepancias derivadas (de las relaciones de trabajo) a la sentencia de la Justicia común».

Sérvanos de justificación las propias palabras de Oliveira Viana, mejor dicho transcritas por él del informe de la Comisión elaboradora del proyecto que se convirtió en Decreto-Ley núm. 1.237: «Si las cuestiones planteadas entre empleados y sus empleadores, si los conflictos colectivos que estas cuestiones suscitan, huelgas y "lock-outs" fuesen únicamente de naturaleza jurídica, no habría necesidad de crear una Jurisdicción propia y específica, a la que se dió el nombre de Jurisdicción del Trabajo.» Bastaba extender a estos conflictos la competencia de la Justicia Común en otra forma: «No porque se negase a ver, en la función ejercida por estos Tribunales del Trabajo, una función perfectamente idéntica a la función de los Jueces ordinarios. En verdad, unos y otros hablan del Derecho cuando están frente a una norma legislativa, a una disposición reglamentaria o a un contrato individual o colectivo. En esta situación, unos y otros son equiparables por la identidad de sus funciones, no obstante la competencia normativa especial que los Tribunales del Trabajo plantean en los casos de conflicto colectivo.»

Si existen idénticas funciones, ¿por qué jurisdicciones distintas?

Por la función normativa atribuida a los Tribunales de Trabajo, función que sólo tienen en los casos de desacuerdos colectivos, si esa atribución de funciones normativas a órganos judiciales no padece de vicio de inconstitucionalidad, si esa atribución no lesiona los principios del Derecho, especialmente el de la división de poderes, ¿cuál es la dificultad que impide que sea la Jurisdicción común la depositaria de ese poder, de esa función normativa?

Además, esa función normativa de la Justicia del Trabajo ha sido combatida, entre otros, por el ilustre Procurador Regional del Trabajo de la segunda Región de la Justicia del Trabajo, doctor Luis Roberto de Rozende Puech, en comentarios expuestos en la sección jurídica del diario *O Estado de Sao Paulo*. Por ejemplo, en la edición del número de 11 de octubre de 1959, página 25, tuvo la oportunidad de afirmar (combatiendo reformas presentadas al proyecto regulador de huelgas): «Desean ahora consagrar definitivamente la actividad judicial normativa, otra forma de estatismo, además de las más peligrosas, por cuanto interviene en la economía, contrariando su estructura.» En líneas anteriores se hizo referencia a que en el Brasil fracasó la institución de los convenios colectivos debido «a la inmensa actividad legislativa y ejecutiva, en el período dictatorial terminado en 1946, la cual desestimó los acuerdos directos», para en seguida indagar: «¿Cómo instituir el entendimiento directo, o sea cómo obtener el éxito de los convenios colectivos si se quiere mantener la Justicia del Trabajo con poderes privile-

giados para la solución de los desacuerdos colectivos?» Conviene recordar que ya mucho antes de la legislación corporativa de la Italia de Mussolini, Sinzheimer advirtiera que «el arbitraje de los conflictos colectivos no es función judicial, pero sí administrativa», y en la conclusión fué incisivo: «Ojalá sepa el legislador acertar con los verdaderos motivos que retardan entre nosotros el éxito de los convenios colectivos. Bastará tener el coraje de revocar la competencia normativa de la Justicia del Trabajo — a través de la cual se ejerce desenfrenada intervención estatal en materia económica— creando órganos más preparados para la conciliación de los discrepantes.» Hay, pues, una voz autorizada y nada sospechosa, porque siempre ha prestigiado la Justicia del Trabajo que apoya nuestro criterio. No estamos de acuerdo con Puech cuando defiende el derecho de huelga, pero apoyamos sus palabras en defensa de los convenios colectivos, yendo aún más lejos: defendemos la reducción del número de Leyes y de Disposiciones estatales en la regulación del trabajo, para dejar tal reglamentación, casi totalmente, a cargo de las entidades de clase.

¿Será en razón de que las Justicias togadas son «interpretadas por cierta corriente como impropias, por su formación jurídica y hábitos mentales, para el ejercicio de esa Jurisdicción que se orienta por principios peculiares que requieren mayor flexibilidad en el entendimiento y aplicación de la Ley»? Como dice Castro Nunes, si así fuese tendríamos que concluir diciendo que los legisladores están incurriendo en criminal negligencia por dejar sometidos a la Justicia togada la Justicia común, los derechos e intereses de la extraordinaria mayoría de los empleados, una vez que sólo existe Justicia especial en las capitales de los Estados y no en algunas otras ciudades y no serviría de excusa la invocación de «nuestros limitados recursos presupuestarios» hecha por la Comisión elaboradora del proyecto, transformado en Decreto-Ley 1.237, pues ante tan gran incompatibilidad, que afecta a la seguridad de la buena distribución de la Justicia; no habría forma de adaptarse al legislador; habría que crear órganos de Justicia especial en cada municipio, o por lo menos en cada comarca, aunque para eso hubiese que aumentar o crear tributos. Pero no, los Jueces de Justicia común, cuando no desempeñan las funciones de Jueces del Trabajo, han actuado, si no mejor, al menos como los Jueces especializados, como nos indican las estadísticas de las decisiones mantenidas y decisiones reformadas.

¿Será la situación del empleado «reclamar una solución rápida de las causas que, la mayoría de las veces, recogen intereses directamente unidos a su supervivencia», como pretende Russomano, la razón que justifique la Justicia especial? Toda solución judicial ha de ser exacta, rápida, porque Justicia tardía es injusticia. Si en la Justicia común los procesos eran demorados, casi se eternizaban, era culpa del Derecho Laboral, que permitía demoras, medios de «chicana»; la culpa era de los hombres que dejaban de cumplir estricta y puntualmente su deber, no de la organización de la Justicia. Y aquí cabe recordar al profesor Alitio Silveira, de la Facultad de Derecho del Estado de Río de Janeiro: «Hoy, por lo tanto, el Derecho Procesal Civil evoluciona en un sentido que lo aproxima singularmente al Procesal del Trabajo: oral, rapidez, disminución de recursos interlocutorios, aumento de poderes del Magistrado, bien sean en la dirección del proceso, bien en la creación y apreciación de las pruebas.» Si es así en lo que se refiere al proceso civil, si el Juez de la Justicia común así debe entender el

proceso civil, ¿cuál es la dificultad para que sea breve en las causas de trabajo? ¿Y acaso no hay en los órganos de Justicia del Trabajo demoras injustificadas e injustificables, jueces que son lentos en el cumplimiento de sus obligaciones? Con normas procesales adecuadas, acortando las posibles anomalías, con la eficiente fiscalización del cumplimiento de esas normas por parte de los jueces, funcionarios, abogados y partes, castigándose debidamente las que pierdan el respeto, hasta que cada cual se comenetre de que debe obedecerlas. Cualquier organización judicial de la Justicia común o de la Justicia especial dará «solución rápida a las causas».

¿Serán los «principios nuevos inaugurados bajo la dirección del Derecho del Trabajo, contra las corrientes individualistas hasta ahora dominantes», las que habrán exigido la creación de la Justicia especial, como quiere todavía Russomano? No nos parece así porque en todas las ramas del Derecho se está verificando esa revolución de los principios, esa nueva comprensión de los hechos jurídicos, esa mayor influencia de lo social sobre lo individual, de tal forma que si esa fuese la justificación para la creación de la Justicia especial, toda la organización judicial tendría que ser renovada.

Sinceramente, no vemos cómo dejar de dar la razón a Ferreira de Souza y a otros que se oponen a la Justicia especial.

Tal como indica el principio constituyente referido, la entrega de la solución de las controversias que se desprenden de las relaciones de empleo de la Justicia común no importa para defender «la inexistencia de Jueces especializados en esa Justicia».

En la Justicia común, tenemos Jueces especializados en las comarcas de mayor movimiento judicial, donde la Jurisdicción está dividida entre Jueces civilistas y Jueces criminalistas, Jueces de familia y sucesiones y otros. También en esas regiones y dentro de la Justicia común podrían existir Jueces del Trabajo. En las demás, en aquellas donde el Juez de Derecho acumula todas las jurisdicciones, tendría también, como hoy acontece en la mayoría de los grupos judiciales, la Jurisdicción del Trabajo. En los Tribunales de Justicia o de Alzada habría Salas o Cámaras de Justicia del Trabajo, y en el Tribunal Supremo Federal se integraría el actual Tribunal Superior del Trabajo como Sala especial de la Justicia del Trabajo, o, entonces, mejor todavía, extinguido ese Tribunal Superior del Trabajo (respetando la situación personal de cada uno de sus miembros), se crearía en el Tribunal Supremo Federal la Sala de Justicia del Trabajo.

b) *Sobre la forma paritaria*

Wilson de Souza Campos Batalha, después de recordar que durante mucho tiempo los Jueces no precisaban ser licenciados en Derecho, resume la evolución hasta el punto en que se impuso esa condición y se suprimió la categoría de los Asesores, para afirmar que a partir de ahí la Justicia se «encastilló en una torre de marfil» y el proceso se convirtió en un conjunto de fórmulas inaccesibles al «gran público»; en el ambiente de la disputa de los técnicos especializados..., allí se desenvuelve el juego de habilidades a las cuales asistía o concurría el pueblo sin comprenderlas. Al hablar de las realizaciones habidas en los tiempos modernos, contra ese estado de cosas prosigue diciendo que la entrega de la función de juzgar, en sectores especiales, más unidos al pueblo, a jueces

legos extraídos de la clase a que pertenecen los litigantes fué realizada para asegurar «el prestigio público de la Justicia», y dice más: de ahí surgieron los Tribunales especiales, fuentes de la llamada «Jurisprudencia científica». Aunque reconociendo la imposibilidad de entregar completamente la función de juzgar «aun en los asuntos determinados» a los Jueces no juristas, aceptando como indispensable el predominio de los Jueces togados, ve en la presencia de los legos un incentivo al espíritu de confianza popular en la Justicia.

Otros justifican la existencia de la justicia paritaria con el hecho de que los representantes de las clases trajeron a la Justicia el conocimiento de los hechos ocurridos en la práctica, pudiendo de este modo sugerir al Juez preguntas que no se le ocurrirían a éste y dar explicaciones que a éste le serían inaccesibles, por ser especializadas de la actividad profesional o económica.

La Comisión elaboradora del proyecto que se transformó en el Decreto-Ley 1.237, aunque reconociendo que el ideal «para nuestro pueblo» sería la organización de la Justicia del Trabajo sobre las bases de una verdadera Magistratura, la Magistratura del Trabajo, «funcionando al lado de los Tribunales ordinarios, con las mismas facultades de éstos y teniendo sus jueces las mismas garantías de los Jueces comunes», optó por el sistema que tenemos. Este se justifica de la equiparación de los Jueces del Trabajo con los Jueces de la Justicia común, por la Carta de 1937, en lo referente a las garantías de estabilidad; invocando la imposibilidad de establecer tal Magistratura por escasez de recursos presupuestarios, considerando todavía la situación relativamente rudimentaria de la estructura industrial. Se dice que «sólo la institución de los magistrados de primera instancia, funcionando en cada municipio del país, sería un peso demasiado fuerte para la Unión, sin que de esta inmensa maquinaria así montada pudiese resultar un rendimiento siquiera remotamente correspondiente a su coste»; se habla todavía de la «necesidad de dar a estos Tribunales, por el valor de los elementos que lo componen, la autoridad y el prestigio que los mismos para ser eficientes, para el perfecto desempeño de sus funciones conciliatorias y decisorias, no pueden dejar de tener». Y aún recalca: «Exactamente el hecho de que en la composición de estos Tribunales figurasen elementos representativos de las dos clases interesadas, la empleada y la empleadora, nos parece que sería una condición de confianza de una y otra en sus decisiones.» Entretanto, el argumento que realmente llegó la Comisión a adoptar «por la organización corporativa y paritaria de esos Tribunales», o, más concretamente, los argumentos a nuestro entender fueron éstos: «Esto tanto más razonablemente que cuando teníamos que llevar en cuenta esas dos consideraciones decisivas: no sólo la tradición en este particular que convertiría en impolítico el abandono de la colaboración de los elementos profesionales, como todavía es principalmente el régimen corporativo, expresamente constituido en la Carta de 1937 y que tiene como propuesta fundamental esta colaboración.»

Discrepamos, «data venia», de los argumentos presentados. Las quejas del ilustre Batalha, relativas al encastillamiento de la Justicia y a la conversión de un proceso en conjunto de fórmulas inaccesibles al «gran público» podrán ser atendidas por la corrección de las leyes sobre el proceso, si bien no veamos la necesidad de que las fórmulas procesales sean accesibles al «gran público», como no son las de la Penicilina o las de

la desintegración del átomo, que no por eso dejan de ser empleadas y de crear sus beneficios. En cuanto al prestigio público de la Justicia, no parece deba ella interpretarse por la presencia de legos en los Tribunales, ni vemos en qué esa presencia pueda originar un desprestigio a la Justicia; lo trae, sin duda, a los que en ella pasan a ocupar un lugar, más no sólo por excepción (rarísima) puede acontecer que un representante clasista traiga prestigio a la Justicia del Trabajo. (Acontece, por ejemplo, en el caso del propio Batalha, Juez del Tribunal Regional del Trabajo de la Segunda Región como representante de los empleadores, mas él no es lego, es licenciado, abogado colegiado, profesor y autor de varias obras en diversas ramas del Derecho.) El prestigio de cualquier organismo judicial solamente se alcanza por el trabajo eficiente y honesto de sus jueces, togados o no. Habla el mismo ilustre Juez de la necesidad del predominio de los jueces togados, pero en nuestra organización de la Justicia del Trabajo ese predominio sólo existe en los Tribunales Regional y Superior, ocurriendo en las Juntas exactamente lo contrario, pues los legos predominan en número y son los únicos con derecho a voto (de acuerdo con la Ley), el Juez Presidente de la Junta terminada la instrucción hace un informe, propone la solución que le parezca acertada y recoge los votos de los Vocales, y sólo en el caso de divergencia entre ellos es cuando el Juez tendrá derecho a voto.

A los que hablan de conocimientos especializados, aportados por los representantes clasistas, se les pregunta: ¿Qué conocimientos especializados podrán tener, en sistema de financiación, el tejedor (objeto de un desacuerdo delante de la Junta, para ejemplarizar), o el ganadero que representa a los empleadores, o el cantero que representa a los empleados? ¿Qué preguntas podrán ellos sugerir, en tal caso, que no pudiesen ser recordadas por el Juez? ¿Qué esclarecimientos podrán ellos aportar? Si la selección de los representantes clasistas fuese hecha para cada caso, teniendo en cuenta la especialidad de cada uno, tal vez fuese posible hablar de la utilidad de su presencia.

Los argumentos invocados por la Comisión elaboradora del Proyecto que se transformó en el Decreto-Ley 1.237, «venia permissa», no justifica el mantenimiento de la composición paritaria de la Justicia especial. El argumento del gasto no puede prevalecer, porque cuando se trata de dar al pueblo lo mejor (en especial por lo que se refiere a la Justicia) no se justifica la economía, que vendrá a ser perjudicial; por otro lado, no hubo economía como hubiera habido creando la Magistratura del Trabajo con Jueces del Trabajo en las capitales y en las principales ciudades y manteniéndose —cómo se mantuvo— la Jurisdicción del Trabajo con los Jueces de Derecho en las demás comarcas. Por el contrario: donde se crearon Juntas de Juicio y Conciliación hubo mayor gasto porque, además de los sueldos del Juez, hubo necesidad de pagar gratificación a los dos Vocales (cada uno de ellos cobrando, por sesión, hasta el máximo de 20 por mes, un treinteavo del sueldo base del Juez, lo que da a cada uno de ellos, realizadas las 20 sesiones del mes, los dos tercios del sueldo del Juez; esto significa que con la retribución de los Vocales de una Junta sería posible tener más de un Juez en la misma o en otra comarca y aun economizar). La prohibición constitucional de equiparación de los Jueces especiales a los de Justicia común, existente en la Carta de 1937, ya no existe en la Constitución de 1946; siendo, por tanto, argumento superado. Por lo que se refiere al argumento de que sería impolítico ir contra la tradición, respondió el señor

Amarro Barreto da Silva, actualmente miembro del Tribunal Regional de Trabajo de la Primera Región: «Su improcedencia clama al cielo. Siempre se entendió que la Justicia debe situarse por encima y quedar dominando la política y los Poderes Ejecutivo y Económico», como respondió al argumento de que sería anticorporativo eliminar la representación clasista. «Ciertamente la Constitución a forjarse —escribió en 1946— no adoptará el régimen corporativo de la Carta de 1937. Si no lo adoptase (y no lo adoptó) sería ilógico proseguir en el sistema corporativo paritario de la Justicia del Trabajo.

Las críticas al sistema paritario son inmensas. A título de ejemplo, veamos algunas: «Se persistió en la organización semicorporativa. De ahí resultó que se encontrasen frecuentemente ante cuestiones trascendentales de Derecho, discutidas por los juristas, por los técnicos, y que fuesen dirimidas por representantes de las profesiones, dignos sin duda, pero ayunos en conocimientos jurídicos, imbuídos de responsabilidad para con sus representados e informadores, llenos de prejuicios de parcelas económicas, desprovistos de independencia, tan necesaria al «buen juez» y también al «juez regular». Se creó en el Brasil una Justicia de Trabajo semicorporativa, atendiéndose al antiguo prejuicio de los juristas de carrera, fruto de las elucubraciones y las campañas de Marx y de Lenin, según las cuales los juristas son el baluarte de la burguesía» (A. B. Cotrin Neto).

La experiencia ha demostrado el evidente desequilibrio entre la representación patronal y la obrera y, por otro lado, la tendencia de esas representaciones hacen que carezcan de imparcialidad, indispensable en la función de administrar Justicia. (Parte de la exposición referente al Decreto de 1944 que constituía la Justicia del Trabajo en Argentina, transcrito por Mario Deveali.)

«Ése es, por lo demás, el punto más destacado de los Tribunales Paritarios. Enfrentándose en ellos las clases por intermedio de los representantes autorizados, emite cada uno su opinión en la convicción de actuar con entera Justicia, imbuído de los conceptos estimuladores del conflicto entre los factores de la producción» (Waldemar Ferreira).

Ramírez Gronda, que dedicó especial atención al asunto (los conflictos del Trabajo), después de recordar las críticas de Mario Deveali, Mariano Tissebaum y Alejandro Unsain, llega a la conclusión de que los desacuerdos individuales deben ser juzgados por jueces que sean de Derecho, admitiéndose para juzgar los desacuerdos colectivos, especialmente los de naturaleza económica, Tribunales Mixtos. Estas conclusiones se ajustan a las del profesor Cesarino, Jr.; también referidas por Ramírez Gronda, según las cuales la representación paritaria debería quedar reservada a los órganos encargados de solucionar los conflictos de intereses, pero siempre que se trate de dirimir litigios de Derecho, sean individuales, sean colectivos: «Los representantes de las partes actuarán apenas como asesores y, por tanto, con carácter meramente consultivo» (Wilson de Souza Campos Batalha).

«No hay cómo aceptar que personas no iniciadas en los secretos de la ciencia jurídica se presenten como jueces de hecho y de Derecho, esto es, intérpretes y aplicadores de la Ley» (Mozart Víctor Russomano). Y la gran verdad, brotada de la experiencia nacional y extranjera, es que el régimen paritario en la Justicia del Trabajo no surtió efecto; Gómez de Matos osa decir: «La Justicia dentro de las organizaciones profesio-

nales no dió, con respecto a las discrepancias individuales, los resultados esperados, y de ahí la razón principal que me obliga a apartarme de la orientación del proyecto gubernamental por mi preocupación en dar a la Justicia del Trabajo, aun instituída de forma especial, una seguridad y una independencia que solamente se podrá alcanzar siguiendo el ejemplo de aquellos países que ya desistieron de los Tribunales Paritarios y de los juicios dentro de la profesión para los desacuerdos de Derechos» (*En torno de la legislación laboral brasileña*, Río, 1938, págs. 183-184). Castro Filho es incisivo: «En efecto, los Vocales, por su posición de representantes, bien de un núcleo patronal o laboral, no serán nunca imparciales. Y, si lo fueren, serán considerados traidores por sus colegas» (*El Problema de la Jurisdicción en el Derecho del Trabajo*). El propio Te-místocles Cavalcanti, que apoya al régimen corporativo, confiesa que el inconveniente de las jurisdicciones paritarias es que los Jueces se transforman en verdaderos abogados de sus mandatarios, apasionados por la causa que defienden (*Sindicalismo y Estado Corporativo*, de Roger Bonnard, notas y traducción). Y Cesarino, Jr., con su gran autoridad de profesor y escritor, reúne las razones contra el corporativismo y el paritarismo en la Justicia del Trabajo: «A nuestro entender, la organización paritaria y corporativa para la solución de los desacuerdos laborales indiscutible y evidentemente fracasa.» Las Juntas Paritarias, además de esos inconvenientes, presentan los mismos que todo el servicio público no remunerado o incluso no remunerado permanentemente, v. g. o «juri», siendo más grave todavía los perjuicios que causan; por eso los jurados solamente deciden en materias «de hecho» y los Vocales de las Juntas, a pesar de su incompetencia, resuelven también cuestiones «de Derecho». Todos sabemos cuál es la decadencia que alcanza a la Justicia de muchos países civilizados. En Sao Paulo, que es el mayor centro industrial de América del Sur y donde, por tanto, los problemas tienen extraordinaria importancia, las clases conservadoras lucharon, sin conseguirlo hasta ahora, por la modificación del Decreto-Ley núm. 1.237, en la parte en que crea la Justicia Paritaria, a la vista de «dos males indicados por la experiencia de todos los organismos legos y paritarios». Si recorriésemos la experiencia extranjera, podríamos citar la opinión de Alfonso Madrid sobre los Jurados Mixtos españoles, de carácter paritario, con las Juntas de Conciliación y Juicio brasileñas: «Unas veces es el interés y el derecho del obrero y otras el del patrono el que sale perjudicado y escarnecido por la incultura, por la incomprensión y la parcialidad de los componentes del Tribunal o del Jurado Mixto» (*Cesarino, Jr., Derecho Procesal del Trabajo*). Hasta los mismos conflictos colectivos de naturaleza económica pueden y deben ser decididos por los Jueces de Trabajo, con recurso ante los Tribunales Superiores, porque se trata, ahí también, de verdaderos juicios. Si las clases quisieran resolver, por sí mismas, esos desacuerdos, podrán hacerlo por medio de contratos colectivos del trabajo o por intermedio de la Conciliación preliminar en el proceso de tales discrepancias. Si al revés de eso el desacuerdo fuese a juicio, éste debe efectuarse con carácter judicial por la sola y única competencia de la Justicia Togada del Trabajo» (Amaro Barreto da Silva).

Permítasenos siquiera un argumento más contra el sistema paritario: constituye para el Juez del Trabajo, Presidente de la Junta, una «capitis diminutio» el no poder juzgar, el no tener función de juzgar, pues su colega, Juez de Derecho de la comarca, donde no hay Junta, aun sin estar especializado, aun sin haberse sometido a la prueba del

Derecho del Trabajo para ser Juez, juzga sin oír siquiera las clases contendientes, si bien con carácter consultivo, mientras que el Juez Laboral, especialista en materia, sobre la cual fué examinado para ingresar en la carrera, queda en el papel secundario de suministrar a los legos que se sientan con él para juzgar los datos de hecho y de Derecho para que «juzguen». Más todavía, queda sujeto (y cuántas veces esto acontece) a contemplar, sin poder hacer nada, cómo los legos contrarían su propuesta, deciden contra él, aunque se trate de la más discutida tesis del Derecho...

Se hace necesario, pues, corregir la situación. Si es mantenida la Justicia del Trabajo como Justicia especial, al menos elimínese el sistema paritario, dejando que el Juez del Trabajo, órgano singular, ejerza la plenitud de sus funciones.

4. CONCLUSIONES

Vamos a terminar, no porque esté agotado el tema, sino por ser ya larga esta exposición.

De la lectura de cuanto fué escrito en estas páginas fácil es comprobar que somos contrarios a la existencia de toda una organización especial para dirimir los conflictos entre patronos y empleados, resultantes del contrato de trabajo. Proponemos quede esta función a cargo de los mismos Jueces de la Justicia común, debiendo haber en las unidades judiciales que lo justifiquen (por su movimiento o por la especial importancia que allí tengan las actividades industriales) Jueces especializados, como los hay para los casos criminales, de familia, de «falência», etc. Proponemos, todavía, que en los Tribunales existan Salas o Cámaras para las cuestiones del Trabajo, como las hay en lo civil y en lo criminal, sustituyendo a los Tribunales de Justicia especial.

Puede comprobarse, también por la simple lectura, que somos contrarios a que la Justicia del Trabajo prosiga teniendo una función normativa. La función normativa es propia de órganos legislativos o, cuando mucho, podrá ser ejercida por los del Ejecutivo, pero lo más acertado es dejar los asuntos en que ella interviene a cargo de las clases interesadas, a través de los convenios colectivos de trabajo, fiscalizados y homologados por órgano del Ejecutivo.

Finalmente, la lectura evidencia que somos contrarios a la presencia de legos en los órganos de Justicia y principalmente de representantes de las partes interesadas.

Será precisa toda una reforma, inclusive de los textos de la Constitución brasileña, para que podamos estar satisfechos de lo que nos proponemos. Pero antes es conveniente que estas ideas sean discutidas una vez más. Esta es la razón por la cual asistimos a este augusto Congreso de estudiosos y sabios del Derecho del Trabajo.

