

IX Congreso Regional de las Américas

Matías Hernán Sotullo Piñeiro; sotullomatias@gmail.com

- Abogado –Universidad Nacional de La Plata-
- Secretario del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N° 2 de Puerto Madryn, Chubut, Argentina.
- Presidente de la Fundación Patagónica de Estudios en Derecho (FUNPEDER).

Tema: Principios del derecho procesal y su especificidad en el proceso laboral. El Juez como sujeto esencial del moldeado.

“El juez tenía que aparecer más allá de los intereses en conflicto y de curiosidad superficial de los periodistas o profunda de los investigadores; más allá de todo lo que significara examinarlo y analizarlo, a fin de sostener el mito de que, en las sentencias, el Derecho fluía por sí mismo, puro y destilado, a través de un misterioso proceso que se cumplía indiscutiblemente en el recinto inhollado de los tribunales”.

Carlos Cossio.¹

¹ Prefacio de Carlos Cossio a “La naturaleza de la Función Judicial” de Benjamín Cardozo, Buenos Aires, Ediciones Arayú, 1955.

Hipótesis de trabajo.

En las siguientes líneas haré una comparación en el modo que el Juez Laboral debe receptor, según códigos de procedimiento laboral de Latinoamérica, algunos principios del procedimiento general/civil y comercial. Para ello será necesario recorrer los diversos institutos del procedimiento en el derecho del trabajo y su comparación con los del procedimiento civil y comercial, partiendo de la base de un derecho del trabajo autónomo, no supletorio al civil y comercial, destacando así la importancia de sus principios particulares basados en sus presupuestos propios que lo diferencian del derecho privado, y la necesidad de una instancia judicial equilibradora en la relación empleador-empleado a fin de suplir el fuerte brazo del contratante y poner en un marco de igualdad de condiciones con el trabajador a través de las herramientas procedimentales particulares.

Tomaremos entonces los principios del derecho procesal civil y comercial mas destacados y que deben ser adaptados desde su rígida concepción para ser utilizados en forma acorde a las necesidades del procedimiento laboral, procedimiento en el que el Juez como rector del proceso debe equilibrar las desigualdades en las que se encuentra el trabajador, también en la etapa procesal de la relación con su empleador o ex empleador. Por ello, dejaremos de lado los principios que se aplican en su forma pura o, al menos muy similar a su concepción matriz. En este sentido, el hecho de que existan semejanzas en el procedimiento de determinados actos de procesos civil y laboral, no puede llevarnos a concluir que ambos tienen la misma esencia.

Los institutos del procedimiento civil y laboral pueden ser semejantes y hasta iguales, pero los criterios para resolver los conflictos que se presentan en esos ámbitos jamás serán idénticos, por ello entendemos que no se puede hablar de principios del Derecho procesal civil aplicables al Derecho procesal laboral, simplemente porque nunca serán aplicados con la misma concepción, debido a la disparidad de intereses tutelados en uno y otro ordenamiento.

Según Allocati, las leyes de forma o adjetivas deben estar vinculadas a las leyes de fondo o sustantivas porque las primeras tienen como propósito poner en movimiento los derechos reconocidos en las segundas.²

“Resulta incuestionable que la protección de tales derechos debe ir acompañada de un sistema procesal que garantice el reconocimiento de derechos que son considerados fundamentales, irrenunciables e indisponibles para los trabajadores, lo que pone en evidencia la necesidad de instituir organismos especializados y procedimientos expeditos que permitan restablecer mediante normas adecuadas la igualdad de las partes, evitando la gravitación de su distinta posición económica (cfe. doctrina del art. 17 bis de la LCT), como se pusiera de manifiesto desde el mismo Mensaje de Elevación del Decreto 32.347 del 30 de noviembre de 1944, que diera creación a los Tribunales del Trabajo en nuestro país, por lo que las disposiciones no enumeradas del Código Procesal Civil y Comercial resultan de aplicación supletoria en la medida que resulten compatibles con el procedimiento especial, cuyas reglas persiguen el fin de adecuar el procedimiento laboral a los principios estructurales que lo caracterizan (cfe. Ernesto Krotoschin, “Manual de derecho del trabajo”, Editorial Depalma, pág. 397).”³

Así, el análisis de los principios merece singular apreciación e importancia, por la particularidad de los “bienes e intereses jurídicos” que desea tutelar el Derecho Procesal del Trabajo, es decir, los trabajadores dependientes y su hipo-suficiencia negocial, que merece un tratamiento desigualitario a los fines del logro del valor “justicia”⁴.

² Deveali (dir), “Tratado de derecho del trabajo”, Tomo V, pág. 29, Editorial La Ley.

³ Conf. CNAT SALA IX "S.G.A. C/ C.O.R.A. Y OTRO S/ ACCIDENTE – ACCIÓN CIVIL". SI- N° 14518 del 6/XII/2013, Expediente N° 31.563/13.

⁴ Justicia según Ulpiano: Iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi; “La justicia es la constante y perpetua voluntad de dar (conceder) a cada uno su derecho”. Los preceptos o mandatos del derecho son: “honeste vivere, alterum non laedere et suum quique tribuere...” “vivir honestamente, no hacer daño a nadie y dar a cada uno lo que le corresponde”.

I.- El Juez imparcial.

En primer lugar corresponde destacar que etimológicamente la palabra imparcial está compuesta del prefijo *im* que da un sentido negativo a la palabra raíz *parcial*, razón por la cual no resulta difícil dilucidar que todo Juez, desde la visión clásica, debe permanecer en una posición dentro del procedimiento judicial ajeno a las partes, es decir, que no se debe beneficiar al actor o al demandado, sólo por esa calidad de no parcialidad que le corresponde al Juez como arbitro del conflicto, como decisor del derecho que le corresponden a las partes, como agente estático que sólo conduce el procedimiento con la estricta vara dispuesta en el Código de Procedimiento, y que dicta la sentencia definitiva con la rigidez de los Códigos de fondo, es decir, el Juez no debe bajo ningún punto de vista dejarse llevar por las subjetividades de las partes para la tramitación y resolución del caso presentado ante su magistratura, o como lo ha señalado Goldshmidt, *consiste en poner entre paréntesis todas las consideraciones subjetivas del juez.*⁵

Werner Goldschmidt refería que la imparcialidad no significa el no ser parte, sino una especie determinada de motivación, consistente en que la declaración o resolución se orienta en el deseo de decir la verdad, de dictaminar con exactitud, de resolver justa o legalmente. No ser parte lo denominaba “imparcialidad”.⁶

Juez imparcial entonces, es aquel que no tiene un interés en como se dirime el juicio o en cual será su resultado final, por lo que administra justicia pero nunca adjudicando potencias e impotencias más allá del interés de las propias partes en litigio. De otro modo, su actuación sería parcial y violaría los principios procesales de imparcialidad e igualdad, así

⁵ Werner Goldschmit, “La imparcialidad como principio básico del proceso” Conducta y norma. Ed. Valerio Abeledo, Buenos Aires, 1955, p. 208.

⁶ Werner Goldschmit, “La imparcialidad como principio básico del proceso”, Conducta y norma. Ed. Valerio Abeledo, Buenos Aires, 1955, p. 133.

como reglas técnicas procesales, particularmente la congruencia procesal plasmada en la traba de la *litis*.⁷

Varias páginas le podría dedicar a la regla de la imparcialidad del Juez en el procedimiento judicial, pero lo cierto es que no forma parte de este trabajo sino como un mero puntapié inicial para abordar ante esa caracterización tan ortodoxa, cuál es la realidad que le toca al Juez Laboral, sobre todo ante los grandes cambios socio-culturales que han primado en el devenir de la historia desde el siglo pasado, particularmente en la moderna Latinoamérica, con una visión y desarrollo del Derecho del Trabajo mucho mas arraigado a las costumbres sociales.

II.- El Juez Laboral.

¿Es el Juez Laboral el estereotipo de Juez rígido que describen los clásicos Tratados del Derecho en la aplicación de todos los institutos del Derecho Procesal que se le presentan ante sí como Director de un procedimiento nuevo y autónomo?

Para dar respuesta a ese interrogante, comenzaré por señalar brevemente cuáles son los *principios del derecho procesal del trabajo* que debe tener en cuenta todo Magistrado al momento de encarar su tarea diaria como Director del procedimiento laboral, y al dar ese primer paso me encuentro con el *Principio de tutelar al trabajador*, que se contrapone al de *Tutela jurisdiccional* que se establece en el derecho procesal general, ya que éste pretende la protección de toda persona de excitar la jurisdicción del Estado para la solución efectiva de un conflicto que se le presenta, en cambio aquel, el nuestro, se preceptúa a partir de la inclusión del trabajador dentro de un proceso laboral.

Apareció entonces el derecho del trabajo como una disciplina especial y autónoma, debido a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en

⁷ Cfr. Adolfo Alvarado Velloso: “Conforme al principio de congruencia la sentencia deberá guardar estricta correspondencia con lo pretendido y lo resistido por las partes, por lo que el juez no será absolutamente libre en su decisión”, “El Debido Proceso de la Garantía Constitucional”, Pág. 252, Rosario, Editorial Zeus, 2003.

las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan. Como dice Isaías Rodríguez (Laboralista Venezolano) “*el patrono litiga contra el estómago del trabajador*”, y esa es la razón por la que el esquema del proceso laboral está estructurado para lograr un trámite equilibrado mediante la protección o tutela del más débil.

Dentro de los deberes fundamentales de un Estado de Derecho Moderno, y más aun con el devenir de las *Constituciones Sociales*, se encuentra el principio de tutela de la población más débil, dotando -en este caso- al Juez del Trabajo de las herramientas procesales para que ello ocurra en el marco del Procedimiento Laboral.

Esta consagración histórica y normativa, alcanzó dimensión internacional en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Río de Janeiro, 1947, aprobada por Resolución XXIX de la IX Conferencia Interamericana, Bogotá, 1948), en cuyo artículo 36 se estableció que en cada Estado debe existir una jurisdicción especial del Trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos entre trabajadores y patronos⁸, en tanto tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.⁹

En este marco, podemos sostener que claramente las disposiciones del Código Civil aparecen fundadas en el principio de la autonomía de la voluntad, ya que los códigos de procedimientos civiles han concebido un proceso de rasgos individualistas, diversidad de recursos y donde el impulso procesal corresponde totalmente a las partes, en cambio, en el derecho del trabajo esa autonomía de la voluntad tiene un campo de actuación mucho mas restringida en virtud de la hipo-suficiencia en la que se encuentra el trabajador frente al

⁸ cfe. Roberto C. Pompa, “Bajar a la realidad los derechos de los trabajadores”, en “Derecho del Trabajo. Hacia una Carta Sociolaboral Latinoamericana”, Luis Enrique Ramírez, Coordinador. Editorial B. de F. Montevideo – Buenos Aires, págs. 207 y ss.

⁹ “Derecho Internacional del Trabajo”, Oscar Ermida Uriarte y Octavio Carlos Racciatti. Fundación de Cultura Universitaria.

empleador al momento de la concreción y desarrollo del contrato laboral, por lo que tanto las leyes como los Convenios Colectivos de Trabajo (en Argentina), establecen de antemano con carácter imperativo condiciones mínimas y fundamentales en el trabajo que se les debe reconocer a los trabajadores en su conjunto, o a una determinada categoría profesional - Orden Público Laboral-.

III.- Los Principios procesales.

Ya emplazados en ese andarivel, corresponde entonces circundar los principios del derecho procesal general -o civil y comercial- y su aplicación en el procedimiento laboral. Para ello tendré en cuenta primordialmente los principios del derecho procesal del trabajo que rigen como de orden público, razón por la cual, cualquier interpretación de los institutos no específicos a esta rama autónoma del derecho, deben ser interpretados y ajustados a la naturaleza laboral en la que son insertados.

Acudir a los principios del derecho procesal general es acudir a la analogía, es decir, a la aplicación de un instituto de un derecho procesal en otro distinto. Partimos así de la base de que nos encontramos ante dos derechos procesales diferentes, el general o civil, y el laboral, razón por la cual los principios que desde un comienzo pertenecen al derecho procesal general, al ser aplicados a un derecho procesal distinto, deben necesariamente mutar o amoldarse para corresponderse con los principios de éste último, el derecho procesal que los recepta.

Por una cuestión de orden lógico, comenzaré reseñando los principios del Derecho Procesal Laboral, lo cual me dará el conocimiento necesario para el abordaje de los demás, y el modo en que el Juez debe incluirlos en el procedimiento del trabajo.

a) Principios del Derecho Procesal Laboral.¹⁰

¹⁰ BRITOS, Alfredo Juan Manuel, Los principios del procedimiento laboral, Publicado en: Sup. Doctrina Judicial Procesal 2012, LA LEY On Line.

1.- Principio protectorio (inclusivo de los principios *in dubio pro operario*, norma más favorable, condición más beneficiosa al trabajador):

Es la consagración del art. 14 *bis* de la Constitución de la Nación Argentina, del Derecho del Trabajo en sí. Es el que, si bien no es procesal puro, inspira la existencia del Derecho del Trabajo y sobre el cual se cimienta toda su naturaleza, ya que mientras otras ramas del derecho priorizan la igualdad de las partes, el derecho laboral reconoce al trabajador como el sujeto débil de la relación laboral, al que debe proteger desde el aparato del Estado, y por ello inclina la balanza en búsqueda de la justicia real, no formal.

Código del Trabajo de Ecuador. Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Código Procesal del Trabajo de Bolivia: Art. 3º Todos los procedimientos y trámites se basarán en los siguientes principios. g) Proteccionismo, por el que los procedimientos laborales busquen la protección y la tutela de los derechos de los trabajadores.

2.- Principio de gratuidad:

Fundado en la naturaleza alimentaria de los créditos laborales y el carácter tuitivo del derecho del trabajo, alcanza únicamente al pago de las tasas que gravan la actuación judicial, aquellos obstáculos que hacen mas oneroso el acceso a la justicia para el trabajador, pero en modo alguno resulta una exención a su favor respecto del pago de las costas en caso de que éstas le fueran impuestas, y alcanza tanto a los trabajadores como a sus derechohabientes. Tiende a garantizar a los trabajadores su acceso a la justicia. También se aplica en sede administrativa, y es por ello que los trabajadores ven acrecentada su posibilidad de defensa, ya que no deben abonar tasas extraordinarias, muchas veces cuando se encuentran desempleados, enfermos o accidentados. La gratuidad facilita la tarea procesal y el libre acceso de cualquier trabajador, no así los empleadores,

que por lo general no cuentan con este beneficio a menos que lo soliciten judicialmente y las condiciones patrimoniales aconsejen disponerlo.

Ley XIV N° 1 del Chubut. Art. 13: Los empleados y obreros, o sus derecho habientes, gozarán del beneficio de pobreza, hallándose en consecuencia, exentos de sellado y de todo impuesto. Se le expedirán también gratuitamente, los certificados o testimonios de partidas de nacimiento, matrimonios o defunciones, siempre que se necesiten como pruebas en los juicios del trabajo.

Código del Trabajo de Chile. Art. 431. En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias.

Código del Trabajo de Ecuador. Art. 620.- Exoneración del pago de tasas y derechos judiciales.- Quedan exoneradas del pago de tasas y derechos judiciales, todas las personas que litiguen en asuntos laborales, salvo el caso en que el empleador sea condenado en sentencia, debiendo éste pagar dichos rubros, en la siguiente proporción: si la sentencia fuere condenatoria en su totalidad, pagará el valor completo de dichos gravámenes; y si la sentencia fuere condenatoria parcialmente, pagará la parte proporcional a dicha condena.

Código Procesal del Trabajo de Bolivia: Art. 3° Todos los procedimientos y trámites se basarán en los siguientes principios. a) Gratuidad, por el que todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo serán absolutamente gratuitas.

Art. 5° La administración de justicia en materia del trabajo, seguridad social y vivienda de proyección e interés social, es un servicio público que se presta gratuitamente en todo el territorio de la República y se instituye para decidir las controversias en la rama social del Derecho.

Ley Federal del Trabajo de México. Art. 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte.

3.- Principio de veracidad: Es la búsqueda de la verdad real sobre la formal o procesal, que es aquella que surge del proceso, es decir, la que consta en los elementos probatorios y de convicción allegados a los autos. Para el Juez civil, lo importante y único es que su decisión tendrá que ceñirse a ella y entonces será recta y legal, aunque en ocasiones la realidad sea diferente. Por ello, en el procedimiento laboral la verdad real significa que el Juez deberá buscar cual ha sido la realidad del contrato de trabajo, evitando todo tipo de fraude a la ley por parte de los empleadores en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Ley XIV N° 1 del Chubut. Art. 2: El Juez que entiende en el juicio será competente para conocer en todos los incidentes, en el cobro de costas y en la ejecución de sentencias.” Lo que le garantiza al trabajador que el Director del juicio conozca todos los pormenores de su tratamiento.

Art. 27: Si las partes interrogadas por el Juez, respecto de hechos que les son personales, adujeren ignorancia, contestaren en forma evasiva o se negaren a contestar, podrá estimarse esa actitud como una presunción a favor de los hechos alegados por la contraparte, en cuanto se relacionen con el contenido de la pregunta.

Art. 36: Cuando el Juez lo crea necesario, podrá trasladarse al local del trabajo, a fin de constatar de visu las circunstancias que considere apreciables como elemento del juicio. Podrá también encomendar la diligencia a los secretarios del Tribunal, y si el lugar fuera distante del asiento del juzgado, la medida podrá ser solicitada a la autoridad judicial más próxima.

Art. 37: Cuando la comprobación de los hechos controvertidos requiere conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o industria, se procederá al nombramiento de peritos.

Art. 54: Si el o los demandados, debidamente citados para la audiencia a que se refiere el artículo 47, no concurren sin justa causa, o se negaren a contestar la demanda, se presumirán como ciertos, salvo prueba en contrario, los hechos alegados por el actor.

Código Procesal del Trabajo de Bolivia. Art. 152° El Juez podrá de oficio actuar y orientar todas las diligencias que tiendan al mayor esclarecimiento de los hechos controvertidos.

b) Principios del derecho procesal general en el derecho procesal laboral.

Sobre la base de los principios que reseñé en el acápite anterior he de enmarcar los que a continuación enunciaré, ello en razón de que si bien es cierto que estos principios son de carácter general, no debemos olvidar que han sido doctrinariamente desarrollados sobre la base del derecho procesal civil, razón por la cual, algunas de sus características deberán ser adecuadas a los principios propios del derecho procesal laboral.

1.- El principio de celeridad y economía procesal:

Comprende todas aquellas previsiones que tienden a la abreviación y simplificación del proceso, evitando que por una irrazonable prolongación torne inoperante la tutela de los derechos e intereses de los trabajadores.

Es el que le da vida al viejo precepto que señala que la “justicia lenta no es justicia”, así como también del concepto de que “debe tratarse de obtener el mayor resultado con el mínimo de empleo de actividad procesal”. La economía no debe ser entendida desde el punto de vista monetario de la palabra, sino de la reducción, atomización de actos a desarrollar durante el proceso, bajo el convencimiento de que cuantos menos pasos se deban realizar para arribar a la sentencia, más rápido se logrará entonces consagrar los derechos, y con ello más cerca se está de haber logrado justicia en el caso.

La dilación del juicio laboral deviene directamente en perjuicio para el trabajador - sujeto preferentemente protegido por esta rama del derecho- por la desvalorización que sufre su crédito con el paso del tiempo entre que excita la jurisdicción en busca de una sentencia que le reconozca sus derechos y ésta. La inflación en los países latinoamericanos

está a la orden del día, y las tasas de intereses que se aplican en las sentencias condenatorias claramente no llegan a cubrir la desvalorización real de la moneda. Por otro lado, el carácter alimentario del crédito del trabajador se ve burlado por el desmedido transcurso del tiempo en los procesos laborales, redundando así en un beneficio del empleador, ya que en caso de ser condenado pagará años mas tarde su deuda con el trabajador, habiendo absorbido parte de esa deuda con la licuación producida por el entorno económico financiero general. Una de las verdaderas preocupaciones actuales de los actores del derecho laboral –jueces, legisladores, abogados de parte, etc...- debe ser, necesariamente, buscar las alternativas reales para acelerar la finalización de los conflictos en un tiempo reducido, impidiendo la prolongación de los plazos y eliminando trámites procesales superfluos u onerosos.

La abreviación del proceso apunta, en primer lugar, el llamado principio de concentración que propende a reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos, y a evitar por consiguiente, su dispersión.

La concentración complementa a los anteriores, y tiende a que el proceso se realice en el menor tiempo posible y con la mayor unidad. Para esto se debe procurar que el proceso se desenvuelva sin solución de continuidad y evitando que las cuestiones accidentales o incidentales entorpezcan el estudio de lo fundamental, lo cual solo se obtiene restringiendo el derecho de interponer recursos e incidentes de previa definición.

Ley XIV N° 1 del Chubut. Art. 12: Las actuaciones procesales del trabajo tienen carácter de urgente y las autoridades provinciales están obligadas a prestar preferente atención y dar pronto despacho a las diligencias que se les encomiende.

Art. 19: ...El Juez procurará que los actos procesales cometidos a los órganos de la jurisdicción se realicen sin demora, y adoptará las medidas destinadas a impedir la paralización de los trámites.

Art. 22: El Juez deberá disponer las diligencias necesarias para que la prueba ofrecida pueda substanciarse en una (1) sola audiencia.

Código del Trabajo de Chile. Art. 428. Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

Art. 430 2do. Párr. El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias.

Código Procesal del Trabajo de Bolivia: Art. 3º Todos los procedimientos y trámites se basarán en los siguientes principios. i) Concentración, por la que se evita la diseminación del procedimiento en actuaciones separadas.

Art. 56º El impulso y la dirección del proceso corresponde al Juez y al Tribunal, quienes cuidarán de su rápida tramitación...

Art. 58º Tanto el Juez como los órganos auxiliares de la jurisdicción tomarán las medidas legales que fuesen necesarias para lograr la mayor economía procesal.

Ley Federal del Trabajo de México. Art. 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

2.- El principio dispositivo:

En su concepción original, resulta ser el correlato técnico del derecho a la igualdad dentro del proceso. Consiste en ser aquel en cuya virtud se confía a la actividad de las partes tanto el estímulo de la función judicial como la aportación de los materiales sobre los que ha de versar la decisión del Juez. De acuerdo con la versión originaria de este principio, en las contiendas civiles las partes -y sólo las partes- son las dueñas del proceso, desde el momento en que poseen en forma exclusiva y utilizan a su antojo la pretensión y la oposición.

La mirada recae entonces sobre la imagen de: dos sujetos procesales en igualdad de condiciones disputando ante un Juez/árbitro la vigencia de derechos netamente patrimoniales, disponibles y cuyo resultado sólo a ellos interesa y a nadie más. En esos caracteres es donde radica principalmente la diferencia con el derecho procesal laboral, ya que como he señalado, éste tiende a considerar al trabajador como un sujeto débil en la relación contractual, por lo que ha de utilizar todas las herramientas procesales para equiparar las desigualdades ocurridas a partir de la diferencia de poder de las partes. Por lo tanto, se parte de la base de que los sujetos no son iguales y por ello se habla de un principio dispositivo moderado ó formalismo atenuado en el derecho procesal del trabajo, donde los derechos del trabajador son irrenunciables y las normas que lo regulan son de orden público, por lo tanto, no negociables entre las partes.

De las características principales del principio dispositivo en el procedimiento laboral se conservan intactas: 1. Iniciativa, por el cual no existe intervención Estatal si no es a partir del planteo de alguna de las partes; 2. Delimitación del *thema decidendum*, siendo las partes las construyen el infranqueable cerco dentro del cual debe moverse el Juez para resolver el pleito, sólo en relación a los hechos, ya que en cuanto al derecho, el principio de *iura novit curia* prevalece en el procedimiento laboral; 3. Legitimación para recurrir, ya que sólo las partes pueden motorizar la revisión de lo decidido en la medida en que hayan sufrido un agravio concreto; 4. Efectos de la cosa juzgada, como regla básica que la sentencia afecta sólo a las partes y con un mismo alcance a todas ellas.

Por otro lado, las que deben ser moldeadas por los Jueces laborales en procura de una mejor justicia distributiva, son características como: 1. Impulso Procesal, ya que si bien en la actualidad de la mayoría de los procesos laborales, no son sino las partes las que dan impulso constante a las contiendas, los Jueces han sido dotados por la legislación de una interesante cantidad de posibilidades de actuación de oficio, distribuyendo incluso en cuanto a la prueba una serie de cargas técnicas a través de las cuales ambas partes -movidas por sus propios intereses o posibilidades reales de aportarlas deberán llevar adelante

determinados actos, evitando así que la *litis* se estanque. Por ello tampoco existe en este tipo de procesos la caducidad del juicio, sí de algunas de las instancias. El Juez no deberá esperar esta actividad de las partes para tomar decisiones, pudiendo adoptar medidas de impulso en forma oficiosa.

Asimismo se señalan como excepciones al principio de disponibilidad las medidas para mejor proveer, el principio *iura novit curia*, las pericias de oficio, entre otras.

El dispositivo, es un principio que se encuentra íntimamente relacionado con los principios de celeridad y verdad real. Ante la dilación de los juicios por parte del empleador, puede el Juez sancionar ante su inacción en la producción de las pruebas.

Ley XIV N° 1 del Chubut. Art. 17. Impulso de oficio: Son fatales y fenecen por el simple transcurso del tiempo, los términos establecidos por esta Ley, con pérdida de los derechos que se hayan dejado de usar, sin necesidad de declaración judicial ni petición de parte. El Juez o Tribunal, haciendo efectivo en su caso el pertinente apercibimiento, deberá proveer directamente lo que corresponda.

Art. 18: El Juez o Tribunal adoptará las medidas necesarias para que la tramitación de las causas sea lo más rápida y económica posible.

Art. 19: Presentada la demanda, el procedimiento podrá ser impulsado por las partes, el Ministerio Público y el Juez, debiendo este (el Juez) hacerlo aunque no medie requerimiento de aquéllas.

Art. 20: Vencido un término procesal, el Juez deberá proveer inmediatamente y de oficio lo que corresponda al estado del proceso.

Código del Trabajo de Chile. Art. 429. El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio.

Código del Trabajo de Ecuador. Art. 587.- Acumulación de acciones.- De oficio o a petición de parte, el juez podrá disponer la acumulación de acciones si halla mérito para aquello.

Código Procesal del Trabajo de Bolivia: Art. 3º Todos los procedimientos y trámites se basarán en los siguientes principios. d) Impulsor de oficio, por el que los juzgadores tienen la obligación de instar a las partes a realizar los actos procesales bajo conminación de seguir adelante en caso de omisión.

Art. 4º En materia de trabajo y seguridad social, la autoridad judicial tiene una función activa de acuerdo con el principio inquisitivo y de dirección procesal, de tal suerte, que de oficio puede analizar su propia competencia, la capacidad de las partes, llamar nuevos testigos, provocar peritajes, conminar la presentación de pruebas a las partes, y adoptar las diligencias para mejor proveer lo que juzgare conveniente.

Art. 56º El impulso y la dirección del proceso corresponde al Juez y al Tribunal, quienes cuidarán de su rápida tramitación, sin perjuicio del derecho de defensa de las partes. Promovido el proceso, el Juez adoptará las medidas tendientes a evitar su paralización, salvo que la ley disponga que ello corresponde a la parte.

Ley Federal del Trabajo de México. Art. 685. El proceso del derecho del trabajo... se iniciará a instancia de parte.

3.- Principio de la cargas de pruebas.

Este principio -íntimamente relacionado con el anterior- surge de la necesidad que tiene el Juez en el campo probatorio para lograr receptor la mayor cantidad de prueba que valide las posturas de las partes. Así, en el proceso civil, el precepto de que “aquel que alega prueba”, en clara continuación del principio dispositivo por el cual las partes son las dueñas del proceso en cuanto a la demostración de los derechos que traen a juicio, se ve sumamente alterada en el proceso laboral, que tiende, como he señalado anteriormente, a la demostración de la realidad del contrato de trabajo. Por ello se establece un sistema en el proceso laboral en el que en principio la ley, y luego el Juez distribuyen la carga probatoria, no en virtud de quien alegara el derecho o el hecho de que se trata, sino en cabeza de quien se encuentra en mejor posición para aportarla.

Las leyes laborales imponen varias obligaciones a los empleadores a fin de transparentar la relación laboral, y por lo tanto, al momento de estar en juicio, por ejemplo, los libros que por ley deben llevar, deben estar en concordancia con la relación laboral mantenida con el trabajador, y en caso contrario, se presentará dicha omisión como una presunción en su contra, y a favor de lo alegado por el trabajador.

En materia de accidentes, son las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, en Argentina, las que tienen la carga de aportar a juicio que han cumplido con las obligaciones que la ley hace pesar sobre ellas, así como también las circunstancias que rodean la atención médica del trabajador accidentado.

Ley XIV N° 1 del Chubut. Art. 43: En los juicios donde se controvierta el monto por cobro de salario, sueldo u otras formas de remuneración en dinero o en especie, la prueba contraria a la reclamación corresponderá a la parte patronal demandada.

Art. 54: Si el o los demandados, debidamente citados para la audiencia a que se refiere el artículo 47, no concurren sin justa causa, o se negaren a contestar la demanda, se presumirán como ciertos, salvo prueba en contrario, los hechos alegados por el actor.

Código del Trabajo de Chile. Art .168 4to. Párr. Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

Art. 453 inc. 8) El tribunal despachará todas las citaciones y oficios que correspondan cuando se haya ordenado la práctica de prueba que, debiendo verificarse en la audiencia de juicio, requieran citación o requerimiento.

Código del Trabajo de Ecuador: Art. 577.- Solicitud y práctica de pruebas.- En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes,

en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten.

Código Procesal del Trabajo de Bolivia: Art. 3º Todos los procedimientos y trámites se basarán en los siguientes principios. h) Inversión de la prueba, por el que la carga de la prueba corresponde al empleador.

Ley Federal del Trabajo de México. Art. 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

4.- Principio de legalidad de las formas:

Excluye la posibilidad de que las partes convengan libremente los requisitos de lugar, tiempo y forma a que han de hallarse sujetos los actos procesales, requiriendo, por lo tanto, que aquéllas se atengan a los requisitos que determina la ley. Este principio, sin embargo, está limitado por la existencia de las llamadas normas procesales optativas, que acuerdan a las partes la facultad de regular aspectos parciales del proceso. Frente a esta concepción encontramos una postura intermedia entre la reseñada y la libertad de formas, esta es la flexibilidad de formas receptada mayoritariamente por el procedimiento laboral, según ésta, el Juez como Director del proceso tiene atribuciones suficientes para adaptar las formas

procesales a las exigencias de cada pleito. Asimismo, se permiten los acuerdos de partes, pero ante ellos el Juez debe hacer necesariamente un análisis de su legalidad en forma previa a su homologación, teniendo en consideración los principios del derecho laboral, es decir, que a la vista del Juez, el acuerdo de que se trate, debe ser legalmente posible y no perjudicar al trabajador, respetando el orden público laboral.

Código del Trabajo de Chile. Art. 432. En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva.

Art. 436 5to. Párr. (de las notificaciones) El juez podrá, por motivos fundados, ordenar que la notificación se practique en horas diferentes a las indicadas en el inciso anterior.

Código del Trabajo del Ecuador. Art. 585... será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

Código Procesal del Trabajo de Bolivia. Art. 5. 2do. Párr. Sus titulares intervendrán en todos los conflictos que se originen entre los diversos elementos de la producción, juzgando y resolviendo los actos de aquellos en cuanto se refieren al Derecho Social establecido. Al efecto, interpretarán y aplicarán las normas legales pertinentes y ejecutarán sus propias decisiones.

Ley Federal del Trabajo de México. Art. 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

5.- Principio de valoración de la prueba bajo la regla de la sana crítica:

Para administrar justicia en cualquiera de sus ramas, es necesario apreciar los medios o elementos probatorios que las partes llevan al proceso. No se trata de saber si el

Juez puede perseguir la prueba de los hechos con iniciativa propia, o si debe ser un espectador del debate probatorio, sino de determinar cuales son los principios que debe tener en cuenta para apreciar esas pruebas aportadas por las partes de una u otra manera, y cuales son los efectos de cada uno de esos medios.

Dentro del sistema de la tarifa legal, es la ley la que determina el poder de convicción de la prueba, de acuerdo con las reglas que al efecto expresamente establece, debiendo el Juez determinar si entra dentro de los parámetros allí establecidos. A este sistema se lo critica por que coloca al Juez dentro de determinadas pautas de las cuales no pueden salirse por lo que en algunos casos debe tomar una decisión que como hombre no comparte pues es factible que le convenza mas la declaración de un testigo que la de otros dos que coinciden en las circunstancias que rodean un hecho. Este sistema de valoración legal tiene mayor acogida en el campo civil o penal, pero en el proceso laboral el Juez debe despojarse por completo de la tarifa legal al momento de la búsqueda de la verdad real de los hechos acontecidos. Como ejemplo se puede dar la situación que el empleador llame como testigos en su favor a cuatro empleados actuales, los que claramente al tener el poder sobre ellos fuera del juicio, declararán en su favor, lo que no significa despojarlos de toda credibilidad ante el Magistrado, sino que el Juez del proceso laboral debe atenerse a otras circunstancias aportadas en la causa para lograr acercarse a la mayor verdad real de las circunstancias que envolvieron al contrato de trabajo.

Por ello surge la libre apreciación de la prueba, que consiste en dejarle al Juez la autonomía para que conforme a las reglas de las experiencias y mediante un raciocinio u operación lógica determine si un hecho se encuentra o no probado. Así entramos en lo que actualmente se denomina la "sana crítica racional".

Aunque a este sistema se le suele llamar de libre apreciación, por oposición al de la tarifa legal, no quiere decir que el Juez tenga absoluta libertad para determinar el valor de convicción que le suministra las pruebas ya que es indispensable que exponga las razones

sobre las cuales basa o funda su credibilidad y que ellas estén constituidas por las reglas de la experiencia.

Por último, el sistema del íntimo convencimiento surge como intermedio a los anteriores, y se caracteriza más por la forma que por el fondo, ya que el Juez sólo debe decidir sin necesidad de exponer los aspectos probatorios que la determinaron como ocurre con los jurados de conciencia.

Creo que en realidad no es un sistema independiente, ya que el Juez tiene que inevitablemente apoyarse en las pruebas aportadas al proceso, y estimarlas de acuerdo con las reglas de la experiencia y la lógica, por lo tanto encuadra dentro la libre apreciación con la única peculiaridad que se manifiesta en forma diferente por no ser necesario exponer análisis probatorio.

Código del Trabajo de Chile. Art. 456. El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Código del Trabajo de Ecuador. Art. 593.- Criterio judicial y juramento deferido.- En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

Código Procesal del Trabajo de Bolivia: Art. 3º Todos los procedimientos y trámites se basarán en los siguientes principios. j) Libre apreciación de la prueba, por la que el juez

valora las pruebas con amplio margen de libertad conforme a la sana lógica, los dictados de su conciencia y los principios enunciados.

Art. 158° El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la Ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

Art. 197° Los indicios constituyen sólo prueba cuando por su importancia, número y conexión con el hecho que se trata de esclarecer, producen convicción en el Juez.

Art. 200° El Juez apreciará los indicios en conjunto, teniendo en cuenta su gravedad, concordancia y convergencia, y las demás pruebas que obran en el proceso, con arreglo a las reglas de la sana crítica.

Ley Federal del Trabajo de México. Art. 830.- Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Art. 831.- Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Art. 832.- El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

6.- Principio de *iura novit curia*:

El aforismo, en su nacimiento y en su auténtico sentido jurídico, ha contemplado el derecho objetivo; pero, en su frecuente aplicación, ha comprendido tanto la norma jurídica como los derechos subjetivos.¹¹

¹¹ Santiago Sentís Melendo “El juez y el derecho” - Ediciones Jurídicas Europa-América - Buenos Aires - 1957.

La obligación de la autoridad de aplicar el derecho vigente más allá del que invoquen los litigantes y su deber de conocerlo *-rectius*, la imposibilidad de excusarse en su aplicación aduciendo ignorancia- es una garantía para las partes. Garantía de seguridad jurídica, en cuanto la resolución se basará en el derecho vigente¹². Y no en otra cosa.

Si se solicita la resolución del litigio, deberá dictarse respetando el derecho vigente que deba aplicársele y la regla de congruencia. En este punto comienza a tallar un aspecto relevante: tal como desde antaño se transmite, los tribunales no están ligados a la ignorancia, al error o a la omisión de las partes en lo que atañe a la aplicación del derecho.¹³

Ley XIV N° 1 del Chubut. Art. 68: Supliendo la omisión o error del demandante, el Juez estará facultada para sentenciar "ultra petita".

Art. 73: La Ley Orgánica de los Tribunales y el Código de Procedimientos en materia Civil y Comercial, y las leyes que lo modifican, se aplicarán supletoriamente, debiéndose cuidar especialmente el objeto perseguido por esta ley, que es el de abreviar y simplificar la substanciación de los juicios. En caso de duda, debe adoptarse el procedimiento que importe menor dilación.

Código Procesal del Trabajo de Bolivia. Art. 59° El Juez, al dictar sus resoluciones, tendrá en cuenta que el objeto del proceso es el reconocimiento de los derechos consignados en la ley substancial y con este criterio se interpretará las disposiciones del presente Código.

Art. 63° Las dudas de este Libro se aclararán mediante la aplicación de los Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo, de manera adecuada al logro de su finalidad especial. Cualquier vacío se llenará con las normas que regulen casos análogos y a falta de éstos con los principios generales del Derecho Procesal Laboral.

¹² Siempre se resolverá en base al derecho vigente. Aun cuando se verifique la inexistencia de norma, comúnmente la legislación impone que el sentenciante -normador secundario, nunca primario- no sólo no deje de fallar, sino que la cree para el caso concreto en base a los principios del derecho.

¹³ Couture, Eduardo J. "Fundamentos del derecho procesal civil" - Reimpresión inalterada - Ed. Depalma - Buenos Aires - 1977, p. 109.

c) Otros principios.

Existen además otros principios del derecho procesal general/civil y comercial que se aplican sin modificaciones sustanciales en cuanto a la interpretación laboralista del procedimiento. Sólo los enumeraré ya que carece de sentido explayarme sobre ellos en el presente trabajo. Ellos son: Principio de contradicción (bilateralidad); Principio de congruencia; Principio de preclusión; Principio de adquisición.

IV.- Conclusiones.

Entonces: ¿Debe el Juez del Trabajo ser un mero ejecutor al momento de aplicar los principios del derecho procesal general en el procedimiento laboral, o debe moldearlos para garantizar la igualdad real de las partes en conflicto y el debido proceso?

Luego del desarrollo del presente trabajo parece que la clara respuesta es que el Juez, que tiene en sus manos la tarea de dilucidar una contienda laboral conforme la realidad de los hechos acontecidos en el marco de la relación de trabajo, quiendebe desequilibrar la balanza que le llega inclinada desde la misma concepción de la relación del trabajo, para dar así con el verdadero valor justicia, y lograr la equiparación de los deberes y derechos de las partes.

Ello significa que el Juez Laboral debe en todo momento aplicar los principios del Derecho del Trabajo en su forma más pura, y de ser necesario acudir a principios de otras ramas del derecho, sea civil, comercial, etc... ellos deben, necesariamente, interpretarlos de modo tal que los derechos de los trabajadores no se vean conculcados por la aplicación de un principio del derecho foráneo a los establecidos para la relación laboral. El Juez no deja de ser imparcial para lograr un valor más alto para la función verdadera del Poder Judicial, el valor Justicia, sino que equipara verdaderamente a las partes en conflicto mediante las herramientas que tanto el derecho adjetivo como el subjetivo le proporcionan, otorgando a

ambas partes las mismas posibilidades, situando a la relación laboral, en un plano de igualdad ante los estrados.

Miguel Ángel Pirolo, expresó que la especial naturaleza de las normas de fondo es la que justifica la existencia de normas procesales que imperativamente deben adaptarse a aquéllas. Sin embargo, no debe olvidarse que también en el proceso laboral es la ley la que debe proteger al trabajador¹⁴.

Asimismo como vengo sosteniendo, el conflicto aparente entre el principio contradictorio -que se sustenta en la absoluta igualdad procesal- y el principio protector -generador de una desigualdad compensatoria- se produce en y por la ley, pero en modo alguno puede afectar la neutralidad del juzgador. El juez será imparcial, aunque la ley que él aplica es parcial, como todas las leyes de protección.¹⁵

En definitiva, todo Juez tiene las herramientas procesales basadas en los principios del derecho procesal laboral de no discriminación, acceso a la justicia, el mayor de los principios que es el protectorio, y el de gratuidad, necesarias a fin de poner en un marco de igualdad procesal a las partes, equiparando sus fuerzas para lograr los objetivos buscados en la defensa judicial de sus derechos.

Otra bibliografía consultada:

- Umberto Eco - “Como se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura” - 23ª edición - Ed. Gedisa - Barcelona - 1999.-
- Carlos A. Gherzi - “Metodología de la investigación en ciencias jurídicas” - 4ª edición - Ed. Gowa Ediciones Profesionales - Bs. As. - 2007.-

¹⁴ PIROLO, Miguel Ángel, “Manual de Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Astrea.

¹⁵ Cosmópoli, El principio protector en el proceso laboral, TSS, 7/01, N° 7, p. 193.

- Palacios, Gozaini, Couture, Clemente Díaz, Remigio, De la Vega de Opl, entre otros “Principios Procesales” <http://www.ucasalvm.com.ar>.-
- Raúl Horacio Ojeda –Coordinador- “Ley de contrato de trabajo. Comentada y concordada” 2da. Edición – Santa fe – Ed. Rubinzal-Culzoni – 2011.-
- Enrique M. Falcón “Tratado de derecho procesal civil y comercial: parte general: demanda. 1ra. Edición. 1ra. Reimpresión – Santa Fe – Ed. Rubinzal-Culzoni – 2011.-
- Enrique M. Falcón “Tratado de derecho procesal laboral” 1ra. Edición – Santa Fe – Ed. Rubinzal-Culzoni – 2012.-

*Matías Hernán Sotullo Piñeiro.
DNI: 28.868.673.
Primavera 2017.*