

Derecho laboral y justicia

por Julio Armando Grisolia

I. Introducción

En virtud del incremento en el ingreso de causas en la justicia laboral, que ha producido como lógica consecuencia mayor volumen de trabajo en los juzgados laborales, ya se advierte un notorio incremento de expedientes en trámite y mayor demora en la duración de los procesos.

Asimismo, no se vislumbra en el futuro cercano un posible descenso de la litigiosidad.

Esto hace que resulte preciso -por un lado- buscar soluciones concretas para evitar que pueda producirse en el futuro una virtual denegatoria de justicia por la morosidad en la tramitación de las causas, y -por otro lado- extremar las medidas para asegurar los créditos laborales .

Lo expuesto lleva a que debemos nuevamente repensar ideas en aras a la necesidad de contar efectivamente con una Justicia del trabajo rápida y eficiente, tal cual lo planteara en la ponencia presentada en el Congreso del año pasado (VII Congreso Nacional de Derecho Laboral de la SADL, III Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo de ARTRA y III Encuentro Nacional de Mastrandos, Buenos Aires, 15 y 16 de octubre de 2009) y como vengo sosteniendo desde hace muchos años.

No hay duda que la celeridad en los procesos judiciales y la independencia y eficiencia de la Justicia del Trabajo son esenciales en la dinámica de las relaciones laborales y en la política laboral. En esto influyen diversos factores de distintos orígenes que brevemente desarrollaremos a continuación: La situación social; La política laboral y la legislación nacional de fondo; Las normas procesales de cada provincia; Los métodos de solución de conflictos previos a la etapa judicial; La justicia (infraestructura, cantidad de tribunales, medios técnicos) y el factor humano.

II. Situación social y derecho laboral

La situación social se erige en un elemento disciplinador y flexibilizador de la dinámica de las relaciones laborales.

En efecto, la realidad indica que un trabajador despedido, por imperio de la situación social (desocupación, subocupación y trabajo no registrado) no se puede reinsertar rápidamente en el sector formal de la economía. Esto lo obliga a aceptar empleos precarios, informales o de baja calidad, y en la práctica se termina vulnerando el principio de irrenunciabilidad de los derechos y el orden público laboral.

Ese trabajador cuando es despedido no puede esperar el tiempo que demora un juicio laboral porque necesita el dinero para su subsistencia y la de su familia (crédito alimentario). Así, termina arribando a un acuerdo conciliatorio en montos más bajos que los aconsejables, acuciado por la necesidad, ello sin perjuicio del art. 15 de la LCT que hace referencia a la homologación cuando exista una justa composición de derechos e intereses.

De allí, que los montos indemnizatorios previstos en las normas laborales en la práctica lo termina cobrando efectivamente solo un segmento de la población: aquellos que litigan y pueden esperar el resultado del juicio.

Sin embargo, hay una realidad más grave aun; es la de aquellos trabajadores que habiendo logrado una sentencia favorable no la cobran, por insolvencia de sus ex empleadores. Es decir, no llegan finalmente a percibir efectivamente el monto establecido en el pronunciamiento judicial.

Esto también se vincula con la demora en la tramitación de los pleitos, que provoca una virtual denegatoria de justicia y termina transformando los fallos en pronunciamientos de mero carácter declarativo de derechos.

En virtud de lo planteado, resulta necesario utilizar todos los institutos procesales vigentes y buscar otros medios a los fines de asegurar el crédito laboral desde el inicio de la demanda.

III. Las premisas de la política laboral y la legislación de fondo

Es claro que la búsqueda desde la legislación de fondo y como objetivo de política laboral debe ser lograr desarrollo económico con protección social y propender a generar trabajo decente.

Hoy prácticamente no se discute la protección que deben brindar las normas laborales a la parte más débil y tampoco aparecen posibles retrocesos en las normas del derecho sustancial: el derecho del trabajo está considerado un derecho humano fundamental, el bien jurídico protegido es la dignidad del hombre que trabaja y los principios de irregresividad y progresividad parecen haber anclado en nuestra política laboral.

Sin embargo, para lograr los objetivos planteados es preciso que en el futuro cercano se haga hincapié en algunos aspectos:

- a) Se debe mejorar la técnica legislativa: propender a dictar menor cantidad de normas y que las nuevas sean claras y precisas: las ambigüedades generan interpretaciones judiciales encontradas.
- b) El ordenamiento jurídico laboral debe ser previsible: se deben mantener las “reglas de juego” por tiempos medianamente razonables.
- c) El Estado debe reasumir efectivamente su rol de garante de las relaciones laborales y fiscalizar el cumplimiento efectivo de las normas y sancionar su incumplimiento: apuntar a reducir la informalidad y los abusos en el sector formal.
- d) Es preciso elevar las competencias laborales de la población, mediante la formación y la capacitación continua.

IV. La conciliación y las premisas del derecho procesal

La conciliación es un medio útil y eficaz de solución o superación de conflictos laborales: las partes conocen la naturaleza y motivaciones que originaron el conflicto. Se trata de un acto conjunto del trabajador y el empleador junto con el órgano judicial o administrativo. Al decir de Perugini es una especie de “reconciliación”, que tiene una ventaja sobre la sentencia, ya que no es impuesta.

Se debe profundizar las técnicas y herramientas para la gestión del conflicto laboral y fomentar en la etapa previa a la judicial los métodos adecuados de resolución de conflictos.

En el actual marco de mayor conflictividad laboral, y en una economía signada por la crisis mundial, promover métodos adecuados de resolución de conflictos laborales es tratar de dar solución a la problemática de un importante segmento de la población, en particular de los trabajadores, que han perdido su empleo y deben cobrar su indemnización en forma inmediata.

De allí a que se deba pensar en herramientas y mecanismos dinámicos (mediación, conciliación, negociación, amigable composición, arbitraje, etc) para evitar dilaciones y lograr la efectiva solución de los conflictos laborales; aquí también es el Estado el que debe implementar medidas tendientes a tal fin.

La búsqueda de los acuerdos conciliatorios son relevantes previo a la etapa judicial. Es un importante método no solo para evitar el dispendio jurisdiccional sino para lograr la paz social. En la ciudad de Buenos Aires funciona desde 1997 el Seclo que –aunque perfectible- cumple parcialmente esos objetivos.

En efecto, una adecuada instancia previa de conciliación reduce considerablemente la litigiosidad en los tribunales. Asimismo, la menor cantidad de ingresos de causas y expedientes en trámites en un tribunal permite que la Justicia Laboral se ocupe con celeridad y mayor esmero de las causas en que realmente no se puede lograr la autocomposición de los derechos e intereses de las partes.

Obviamente, ello siempre con la debida intervención del Estado con la facultad y deber de revisar los acuerdos y homologarlos cuando constituyan una justa composición de derechos e intereses. Es claro que no se podrían homologar acuerdos que vulneren pautas legales inderogables -principio de irrenunciabilidad de los derechos y orden público laboral- ni que versen sobre derechos que surjan de hechos reconocidos por el empleador.

Una vez superada sin éxito la etapa previa a la judicial, durante la tramitación del proceso también se debe instar el acuerdo entre las partes, ya que las circunstancias en la etapa judicial son diferentes (se cuenta con la demanda y la contestación, el ofrecimiento de pruebas, la producción de alguna de ellas).

A fin de promoverla es necesario una participación activa de los funcionarios judiciales en las audiencias a fin de acercar a las partes, lo cual -obviamente- requiere un conocimiento exhaustivo del expediente. La conciliación resulta un medio eficaz para poner fin al conflicto cuando es ejercida razonablemente -con prudencia- y velando para que efectivamente se haya logrado la justa composición de derechos e Intereses.

Nadie puede discutir que se debe bregar por una Justicia del Trabajo ágil y oportuna (celeridad procesal) pero también confiable y eficiente (seguridad jurídica): la duración en la resolución de las causas judiciales y el contenido de las sentencias tienen incidencia directa en la dinámica de las relaciones laborales.

Para lograr los objetivos planteados es preciso que en el futuro cercano se haga hincapié en algunos aspectos:

- a) Propender a la implementación de sistemas adecuados de resolución de conflictos previos a la etapa judicial.
- b) Capacitar a los actores sociales en las técnicas de negociación y conciliación: apuntar a la comunicación como elemento clave de la negociación (coaching), e liderazgo, PNL, resolución on line de disputas, arbitraje, etc.
- c) Apuntar a un procedimiento judicial simplificado, más flexible y despojado de excesos rituales, que no pueden prevalecer sobre lo sustancial; el exagerado apego a las formas es un abuso de derecho incompatible con un adecuado servicio de justicia.
- d) Utilizar efectivamente todos los institutos procesales vigentes y buscar otros medios a los fines de asegurar el crédito laboral desde el inicio de la demanda, ya que la realidad demuestra que por la insolvencia sobreviniente de sus ex empleadores provocada por la demora en las tramitaciones de las causas, muchos trabajadores con sentencias favorables no la cobran.

V. El rol del Juez Laboral

Como vengo afirmando desde hace muchos años, los jueces tienen un papel preponderante en la dinámica de las relaciones laborales y en la política laboral. El juez es gestor de paz y equidad, lo cual se torna clave en épocas de crisis.

No se es juez de la ley sino de la Constitución Nacional y de las normas supralegales. La función del juez no es hacer ciencia del derecho en base a especulaciones abstractas sino hacer jurisprudencia, usar de la prudencia en la realización efectiva del derecho: no puede renunciar conscientemente al deber moral de administrar justicia. Como sostiene Fernández Moore no sirven los jueces de agua (incoloros, inodoros e insípidos).

Los pronunciamientos judiciales son fuente esencial del derecho del trabajo, brindando respuestas concretas a las situaciones que se van planteando.

Los fallos laborales protectorios de los derechos esenciales marcan señales al mercado y evitan incumplimientos: tienen carácter preventivo, sancionatorio y disuasivo de conductas antisociales. Se debe aplicar la equidad si se observa un resultado notoriamente injusto y disvalioso, de cumplimiento oneroso, nocivo o perjudicial al bien común. Fallar de otro modo en causas en que el bien jurídico tutelado, por ejemplo, es la salud, la vida, viola, además del principio de igualdad, los principios consagrados en el propio Derecho del Trabajo (art. 11 de la LCT): los principios de equidad -que humaniza la aplicación del derecho y corrige los resultados injustos- y de justicia social -dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común, respetando la dignidad del trabajador como persona humana (principio protectorio, art. 9 LCT)-.

El juez laboral debe desechar la interpretación meramente teórica, literal y rígida de la ley y por ello desinteresada de sus resultados prácticos concretos (una sentencia “formalmente” justa), e inclinarse por una interpretación que contemple las particularidades del caso, el orden jurídico en su armonía total, los fines que la ley persigue, los principios fundamentales del derecho, las garantías y derechos constitucionales y los tratados internacionales, y el logro de resultados concretos jurídicamente valiosos. No debe prescindir de las consecuencias que naturalmente derivan del fallo. Siguiendo a Aristóteles la equidad no sustituye ni corrige a la justicia, sino que es la misma justicia la que corrige la injusticia estrictamente legal que se produce en el caso particular al aplicarse el esquema genérico y abstracto de la norma general. Por todo ello, para aplicar la equidad, el magistrado no deba buscar otros fundamentos que la propia justicia: “obra en fraude de la ley el que, respetando las palabras de ella, elude su sentido” (Paulus).

Desde el punto de vista cuantitativo (tiempo), la demora es un disvalor del orden, que produce denegatoria de Justicia. Pero no hay que olvidar el aspecto cualitativo (contenido de las sentencias), ya que una doctrina judicial protectoria de los derechos esenciales, previsible, en permanente avance, evita incumplimientos y gastos innecesarios y marca los caminos a seguir.

Los fallos que receptan doctrinas limitativas de los derechos de los trabajadores tienen influencia negativa en la dinámica de las relaciones laborales, ya que dan señales a los mercados y otorgan una especie de “bill de indemnidad” a los empleadores para incumplir. La gravedad mayor está en la jurisprudencia y no en la doctrina. Y esto es así, ya que sin jueces que la recepten esas doctrinas no se hubiesen expandido.

VI. Conclusiones. La importancia del factor humano

Así como en toda sociedad el hombre es esencial en cualquier acción transformadora, es importante la aptitud e idoneidad de los distintos operadores (Jueces y funcionarios, miembros del Poder Judicial, del Ministerio de Trabajo, conciliadores, abogados de parte, peritos, etc), lo cual requiere permanente capacitación y actualización de conocimientos.

Pero también para propender a una adecuada administración de justicia es trascendente la actitud y el compromiso; al decir de Carnelutti “como la belleza de una música, la bondad de una ley no depende solamente de quien la compone sino de quien la ejecuta”.

Por eso, para brindar soluciones a los conflictos laborales y propender a una justicia eficiente en tiempo y forma es sumamente importante contar con un marco normativo adecuado (etapa prejudicial de resolución de conflictos, derecho sustancial protectorio y derecho adjetivo dinámico) y con funcionarios idóneos; pero ello no es suficiente.

Para lograr esos objetivos es preciso internalizar esos objetivos en los operadores laborales, para que con su actitud y conducta sistemática y permanente defiendan esa bandera.

Como bien sostenía Augusto Morello, se debe "solidificar un reducido pero robusto cuerpo de ideas - fuerza que al interiorizarse (...) en los operadores jurídicos (legisladores, jueces y abogados) desalienten las resistencias a la reforma y las posturas de los francotiradores que, al cabo, son los que torpedean los mejores propósitos y terminan por descabezar propuestas afanosamente elaboradas" (La Ley, 22/3/1989).

Es importante que todos los operadores internalicen la esencia de los principios rectores que dimanen de las leyes procesales: intermediación, a través de la dirección y vigilancia del proceso por

parte del juez a fin de bregar por el cumplimiento de plazos efectuando un seguimiento de los expedientes mediante revisiones periódicas de letra y observando las normas procesales (revisación de términos, cumplimientos de plazos, etc.); el de concentración, mediante el cual las pruebas deben producirse en la menor cantidad de actos posibles, a fin de que el juez pueda tener una visión global de ellas; el de economía procesal, dirigido a ahorrar esfuerzos inútiles con el fin de simplificar el proceso evitando una prolongación irrazonable.

Pero también que cada uno, desde su lugar y función (más o menos importante), asuma su rol con compromiso social, en el entendimiento de que se debe hacer justicia en el caso concreto (equidad), que los créditos laborales son alimentarios y deben ser efectivamente percibidos por el trabajador, que el tiempo es justicia y que el derecho del trabajo es un derecho humano fundamental.

Julio Armando Grisolia
Vicepresidente ARTRA

* Artículo basado en la ponencia presentada en el VIII Congreso Nacional de Derecho Laboral de la SADL y IV Encuentro Nacional de Mastrandos, realizado en Junín los días 14, 15 y 16 de octubre de 2010, organizado por la Sociedad Argentina de Derecho Laboral (SADL) y el Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Junín.