



ESTUDOS JURÍDICOS

2017

A IMPORTÂNCIA DA JUSTIÇA  
DO TRABALHO NO ÂMBITO  
DO DIREITO COMPARADO

LA IMPORTANCIA DE LA  
JUSTICIA LABORAL EN EL  
ÁMBITO DEL DERECHO COMPARADO

Manoel Carlos Toledo Filho  
(Coordenador)



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

A IMPORTÂNCIA DA JUSTIÇA  
DO TRABALHO NO ÂMBITO DO  
DIREITO COMPARADO

LA IMPORTANCIA DE LA  
JUSTICIA LABORAL EN EL  
ÂMBITO DEL DERECHO  
COMPARADO

Manoel Carlos Toledo Filho  
(Coordenador)

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região  
Campinas  
2017

## **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**

PRESIDENTE

Desembargador FERNANDO DA SILVA BORGES

### **Escola Judicial da Justiça do Trabalho da 15ª Região**

DIRETOR

Desembargador MANOEL CARLOS TOLEDO FILHO

VICE-DIRETORA

Desembargadora ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN

#### **CONSELHO CONSULTIVO**

Desembargadora MARIA INÊS CORRÊA DE CERQUEIRA CÉSAR TARGA  
Representante dos Desembargadores do Tribunal

Juiz FIRMINO ALVES LIMA  
Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

Juíza CAMILA CERONI SCARABELLI  
Representante dos Juízes Substitutos

Servidor EVANDRO LUIZ MICHELON  
Representante dos Servidores (voz e assento)

Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região (voz e assento)

**ISBN 978-85-93326-03-5**

#### **Editoração e Diagramação**

Seção de Pesquisa e  
Publicações Jurídicas

Laura Regina Salles Aranha  
Elizabeth de Oliveira Rei  
Daniela Vitória Cassiano Gemim

#### **Capa**

Marcello Alexandre de Castro Moreira

#### **Escola Judicial do TRT da 15ª Região**

Rua Barão de Jaguará, 901 - 3º andar - Centro  
13015-927 Campinas - SP

Telefone: (19) 3731-1683 - Fax: (19) 3236-0585

*e-mail:* escolajudicial@trt15.jus.br

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	4
LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN LA ARGENTINA. SU NECESIDAD COMO GARANTÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES.....	9
TAMAGNO, Lucas F.	
JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO PERUANO.....	29
ARÉVALO VELA, Javier	
A EXTINÇÃO E O RESSURGIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO CHILE.....	56
LANATA FUENZALIDA, Gabriela	
LA RELEVANCIA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA: matices de su especialidad.....	78
GONZÁLEZ MARTÍNEZ, José Antonio	
LA JURISDICCIÓN ORDINARIA LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA.....	94
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Luisa Fernanda; SÁNCHEZ SARMIENTO, Paula Andrea	
A JUSTIÇA DO TRABALHO NA ALEMANHA, SUA IMPORTÂNCIA E A APLICAÇÃO ATUAL.....	137
PALO NETO, Vito	
A DISCUSSÃO SOBRE AS TAXAS PARA O ACESSO A JUSTIÇA TRABALHISTA NO REINO UNIDO .....	156
APARECIDO, Jane Kelli	

## APRESENTAÇÃO

Parece claro que 2017 foi um dos piores – senão o pior – ano da história da Justiça do Trabalho brasileira.

O ataque que contra ela principiara em 2015, quando então se efetuou uma drástica redução em seu orçamento, buscando eliminá-la por “asfixia”, reproduziu-se agora, com maior intensidade, se bem que com outras cores, dentro do contexto da assim chamada “Reforma Trabalhista”.

Os debates travados no Parlamento quando da discussão do projeto de lei enviado pelo Governo Federal, apesar de **poucos e apressados**, deixaram claro que, para alguns segmentos da sociedade brasileira, a Justiça do Trabalho é um obstáculo a suplantar ou um inimigo a ser batido. Faz sentido: afinal, ela, com seus defeitos e limitações, é ainda uma das poucas vias de acesso para que se efetue um combate, mínimo que seja, ao trabalho precário, precarizado ou explorado a baixo custo. Assim, para aqueles que avaliam o trabalho humano como uma mera mercadoria, a ser vendida e comprada pelo **menor preço possível**, uma Justiça do Trabalho seria um **contrassenso**, já que se estaria “privilegiando” uma “mercadoria específica” em detrimento ou desfavor de todas as demais.

Não surpreende, pois, que haja quem propugne pela sua extinção, ou melhor dizendo, pela sua incorporação pela Justiça Comum, em ordem a, eliminando a especialização profissional, eliminar também todo o pensamento particular a ela agregado, de sorte que o labor humano pudesse então, finalmente, em nosso país, ser avaliado da forma que mereceria, é dizer, como uma coisa que se negocia, e nada além.

A questão, todavia, não é nem nunca foi tão simples.

Realmente: como as divergências entre o capital e o trabalho podem virtualmente colocar em cheque a própria estrutura social como um todo, não há como se deixar de conferir algum tipo de tratamento diferenciado para tais modalidades de litígio. Bem por

isso, a necessidade de um **ramo judicial próprio** para o exame dos conflitos trabalhistas tem **amplo reconhecimento internacional**, como se buscará demonstrar no presente opúsculo, para cuja confecção a Escola Judicial, mais uma vez, contou com a generosa contribuição de autores nacionais e estrangeiros.

Serão aqui analisadas as situações de seis países: Alemanha, Argentina, Chile, Colômbia, Espanha e Peru, todos os quais contam com **órgãos específicos ou especiais** para a análise de processos judiciais trabalhistas.

O sistema alemão é descrito, de forma minuciosa, pelo advogado Vito Palo Neto, doutorando em direito pela Universidade de Frankfurt. Um **dado curioso** a destacar é que, em seus primórdios (1814), a instauração de uma Justiça Especializada Laboral naquele país foi uma **reivindicação patronal**. Como não poderia deixar de ser, a organização e o funcionamento da Justiça do Trabalho na Alemanha sofreram a influência das radicais transformações políticas trazidas pelo Nazismo e pelo pós-guerra, o que não impediu que, hoje, ela lá esteja plenamente consolidada, com especialização em três níveis de jurisdição e um número considerável de juizes do trabalho (mais de novecentos, sem contar os representantes paritários).

A realidade argentina é examinada por Lucas Tamagno, advogado trabalhista na Província de Buenos Aires e na Cidade Autônoma de Buenos Aires. No nosso maior vizinho, a estrutura judicial, inclusive a laboral, é descentralizada, ou seja, cada unidade da federação se organiza a respeito de modo autônomo. Segundo informa o autor, já ao início do século passado se advertia acerca da necessidade de serem criados órgãos especializados para o exame dos conflitos trabalhistas, havendo sido apresentados diversos projetos legislativos nesse sentido. E sua motivação era comum: conter diferentes situações de abuso e desproteção dos trabalhadores. Instituída inicialmente apenas para o âmbito restrito da cidade de Buenos Aires (1944), a Justiça Laboral gradativamente espraiou-se para o restante do país. E, desde então, tem fundamentalmente recebido as mesmas críticas ou ataques que periodicamente se fazem à Justiça do Trabalho brasileira.

A situação do Chile é examinada pela Professora e Doutrinadora Gabriela Lanata Fuenzalida. O caso chileno é peculiar:

ali, a Justiça do Trabalho chegou a ser **formalmente incorporada à Justiça Comum em 1981**, durante o Governo Pinochet. A economia chilena vivia um bom momento, a possibilidade de dissenso ou oposição política era inexistente, e a estrutura da justiça até então especializada era pequena e, por isso, de absorção prática relativamente simples. Trata-se, como se vê, de um caso que sobremodo nos interessa. Pois bem: no Chile – embora as circunstâncias para tanto fossem muitíssimo menos complexas do que seriam no Brasil – a “experiência” **deu tão errado** que o próprio Governo Pinochet teve de efetuar uma marcha atrás em 1986, reestabelecendo a especialização. Por conta da **indiscutível relevância e pertinência** deste pouco conhecido fato histórico, tomamos a iniciativa de efetuar a tradução do artigo, ademais de a ele adicionarmos notas de rodapé com remissões específicas à realidade brasileira.

O sistema colombiano é exposto pelas advogadas e professoras especializadas em direito do trabalho, Luisa Fernanda Rodríguez Rodríguez e Paula Andrea Sánchez Sarmiento. Naquele país, como, aliás, em diversos outros da América Latina – Brasil inclusive - foi a partir de 1930 que a legislação laboral passou a assumir um cunho protetor ou intervencionista. A jurisdição especializada trabalhista chega já na década seguinte (1945). A competência do juiz laboral é ampla, abrangendo, em resumo, conflitos decorrentes de relações pessoais de trabalho, ainda que não tipicamente empregatícias, de representação sindical, assim como algumas demandas vinculadas ao sistema de seguridade social. Não se admite a solução de conflitos individuais pela via da arbitragem. Como no Brasil, existem três graus de jurisdição especializada. É interessante registrar que, se bem em números absolutos a quantidade de processos trabalhistas seja significativamente inferior à brasileira, há órgãos de primeira instância com movimentação similar à de nossas Varas do Trabalho, como é o caso dos Juzgados Laborales da cidade de Medellín, onde o volume anual médio supera a 1.500 processos.

A realidade espanhola é examinada pelo Professor José Antonio González Martínez, da Universidade de Alicante. Na Espanha, a denominada “jurisdição social” possui uma relevância inquestionável, dirimindo conflitos trabalhistas individuais e coletivos, bem como

reclamações em matéria de Seguridade Social. No âmbito contratual, examina os atos conexos aos antecedentes, desenvolvimento, extinção e efeitos posteriores da relação de trabalho, abrangendo aquela relativa ao “trabalhador economicamente dependente”. Atende, igualmente, à análise de litígios sindicais, inclusive os referentes à representação dos trabalhadores e ao exercício do direito de greve.

A Justiça do Trabalho do Peru é delineada pelo Professor e Magistrado da Corte Suprema de Justiça, Javier Arévalo Vela. A jurisdição laboral peruana se distribui em diversos níveis ou instâncias: julgados de paz letrados, julgados especializados do trabalho, Salas Laborais dos Tribunais Superiores (que se podem desdobrar em juízos monocráticos ou unipessoais), e a Sala de Direito Constitucional e Social da Corte Suprema. Os Juízes do Trabalho peruanos examinam causas relativas a: nascimento, desenvolvimento e extinção da prestação pessoal de serviços, inclusive danos patrimoniais ou extrapatrimoniais, atos de discriminação e/ou assédio no âmbito da relação laboral, enfermidades profissionais e acidentes de trabalho, prestações e pensões, conflitos sindicais, ademais de outras matérias que, “a critério do juiz, em função de sua especial natureza, devam ser deduzidas mediante um processo ordinário laboral”.

Por fim, ademais da análise particularizada dos sistemas judiciários acima nominados, agregamos aqui também um breve comentário sobre uma importante e recente decisão da Corte Suprema do Reino Unido, relacionada à cobrança de taxas judiciais nas demandas trabalhistas. Como esclarece a advogada e mestre em direito pela Ohio State University Moritz College of Law, Jane Kelly, entendeu-se que a norma questionada impedia o acesso efetivo à Justiça, pelo que se eliminou a cobrança da taxa, determinando-se, ainda, a devolução do importe correspondente a todos quantos a ela se tenham sujeitado. Tal decisão se nos afigura uma referência sobremodo relevante em um momento em que o legislador nacional claramente **busca embaraçar o acesso à Justiça do Trabalho**, criando ônus desproporcionais aos demandantes, mesmo quando sejam eles **indiscutivelmente pobres**.

Esperamos, assim, que o presente estudo possa trazer alguma luz, ou antes, servir de alerta a quem acaso pense, por razões “técnicas” ou não, que a Justiça do Trabalho Brasileira seria “dispensável”. Sua

desconfiguração somente serviria para exacerbar os conflitos entre o capital e o trabalho em nosso país que, aliás, convenhamos, já agora se encontra em uma **situação periclitante**, para dizer o menos, no que concerne à busca da paz social.

Desembargador **Manoel Carlos Toledo Filho**  
Diretor da Escola Judicial

## **LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN LA ARGENTINA. SU NECESIDAD COMO GARANTÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES**

TAMAGNO, Lucas F.\*

### **1 INTRODUCCIÓN**

No quedan dudas de la autonomía del Derecho del Trabajo, es algo que ya nadie puede discutir, pero esta autonomía en la práctica sería imposible si no tuviera un fuero especializado que pudiera intervenir en los conflictos suscitados entre trabajadores y empleadores aplicando principios propios de esta rama del derecho, la cual requiere una visión particular en la cual las realidades materiales se colocan por encima de las realidades formales y en donde se debe observar el conflicto desde la posición de hiposuficiencia en la que está inmerso el trabajador durante la relación laboral, e incluso después de ella.

Pero esto que hoy parece lógico ha sufrido innumerables ataques a lo largo del tiempo, principalmente en etapas de flexibilización como la que hoy vive Brasil, quizás en una manifestación extrema, con un intento de “deslaborización” de la Justicia.

Intentaremos entonces relatar los orígenes del fuero del trabajo en la Argentina, de la necesidad de su existencia como fuero especializado y de las situación actual que hoy vive.

### **2 EL FUERO LABORAL. ORÍGENES Y COMPETENCIA**

La competencia no es más que la facultad del juez de resolver controversias mediante la aplicación del derecho, y de hacer

---

\*Abogado laboralista - Argentina. Especialización en Derecho Social (del Trabajo y la Seguridad Social - UNLP). Autor de diferentes publicaciones sobre Derecho del Trabajo.

cumplir sus decisiones, actividad que se desarrolla de acuerdo a pautas de orden territorial y de especialidad, lo que conocemos como competencia en función del territorio y de la materia.

En sus orígenes todos los conflictos laborales en Argentina se dirimían ante el fuero civil, el que naturalmente era poco beneficioso a los intereses del trabajador, y ello se fundamentaba en la falta de avances en materia legislativa en lo que tenía que ver con la protección al empleado.

El dictado de distintas normas y el reconocimiento de distintos derechos de los trabajadores fueron generando la necesidad de que las contiendas laborales contaran con un fuero especializado para su tratamiento.

La existencia de situaciones abusivas de las que los trabajadores eran víctimas generaba la necesidad de contar con Tribunales del Trabajo y así lo expresaba el diputado Molinari en el año 1927 cuando manifestaba que:

[...] habrá, pues, que crear cuanto antes tribunales del trabajo, para que no se tenga el espectáculo de causas que duermen mucho tiempo en los archivos judiciales y que, como consecuencia, no teniendo a tiempo la pena correspondiente, dan el espectáculo triste de causas que fenecen más por tiempo que duermen en los archivos que por el poco interés que se tenga en seguir la acción [...].<sup>1</sup>

No obstante, para aquel entonces, la sanción de un Código del Trabajo con la incorporación de la jurisdicción especial del trabajo y la participación de los trabajadores en la empresa seguían sin ser tratadas en el Congreso, que en aquel entonces era reacio al reconocimiento de derechos sociales.

A pesar de la importancia que comenzaba a adquirir a principios del siglo XX la legislación obrera y social a nivel mundial, lo cierto es que en Argentina no se contaba con un fuero para resolver en

---

<sup>1</sup>Citado por Duarte David en “El Rol de Policía de Trabajo *versus* la Industria del incumplimiento”, **Revista de Derecho Laboral**, año 2009, v. 2, Contratación y registración laboral, Editorial Rubinzal Culzoni.

cuestiones relativas a los conflictos del trabajo, aunque claramente ya se comenzaba a presentar como imprescindible.

En Europa en aquel entonces ya se comenzaba a crear una jurisdicción especial para resolver las diferencias de carácter individual que se presentaban entre patrones y obreros en ocasión del contrato de trabajo que los unía.

La necesidad de contar con un fuero especializado tomaba forma con el dictado de normas, y con la fisonomía propia que comenzaba a adquirir lo que luego sería considerado como el derecho laboral.

Por intermedio de la ley 1.893<sup>2</sup>, de 2.11.1886, se creaban los tribunales de la Capital Federal en donde, en su título II, entre los arts. 48 a 59, se establecía la designación de los denominados “jueces de mercado”, que eran aquellos jueces que entenderían en conflictos cuya cuantía no fuera superior a la suma de \$100, suma que en esa época era de escasa monta. En ellos muchas veces se debatían conflictos laborales entre empleadores y dependientes.

Luego, con la aparición de las normas laborales, comenzó a presentarse con mayor frecuencia la necesidad o conveniencia de regular de modo particular las divergencias que se presentaban entre obreros y patrones<sup>3</sup>.

Hubo también diferentes proyectos legislativos que intentaron crear tribunales del trabajo como fuero especializado para resolver este tipo de conflictos. Estos proyectos se presentaron en dos sentidos diferentes, por un lado estaban aquellos que proponían la creación de tribunales profesionales, y por otro lado se presentaban aquellos que sostenían la creación de juzgados especiales del trabajo dentro de la propia estructura existente. Más allá de las diferencias de estructuras, todos apuntaban a lo mismo, a la creación de un fuero que tuviera un conocimiento especializado y que contemplara las particularidades que esta rama del derecho comenzaba a proponer.

Dentro de los proyectos que se presentaban se puede destacar el del diputado Belisario Roldán fundado en los principios de

---

<sup>2</sup>R. N. 1.885/86.

<sup>3</sup>Tales los casos del Congreso del Trabajo de Rosario celebrado entre el 11 y el 14 de agosto de 1923, el Congreso de Economía Social celebrado en la por entonces Capital Federal en octubre de 1924 y en el Tercero Congreso Universitario de Córdoba de octubre de 1925.

la ley española de 1900, el proyecto del Poder Ejecutivo Nacional de 1904, el proyecto de Unión Industrial de 1906, el proyecto del destacado socialista Alfredo Palacios presentado en el año 1907, el proyecto del Poder Ejecutivo Nacional enviado al Congreso y elaborado por el presidente del Departamento Nacional de Trabajo Nicolás Matienzo en el año 1907, y otros proyectos que siguieron luego su línea como el del Dr. Escobar presentado en el año 1910 en su calidad de diputado nacional, el de los Dres. Palacios, Justo y Laurencena presentado en el año 1912, y luego un proyecto conjunto presentado en 1912 por los diputados Escobar, Bas y Palacios<sup>4</sup>.

Dentro de estos proyectos se pretendía la creación de un fuero especializado que se encargase de dar una respuesta efectiva a los conflictos que se suscitaban entre los trabajadores y los empleadores, en donde se contemplaran las diferencias existentes entre ambos. Si bien ninguno de ellos llegó a convertirse en ley, sin dudas fueron parte integrantes de ese camino que culminó con la creación del fuero del trabajo.

El fuero laboral se presentaba ya entonces como la aplicación de un procedimiento especial adaptado a las necesidades propias de esta rama autónoma del derecho.

Fue así que se creó el primer fuero del trabajo mediante el decreto 32.347/44, el cual fue posteriormente ratificado por la ley 12.948.

Al respecto sostenía Eduardo R. Stafforini,

[...] Con anterioridad a la vigencia del decreto 32.347/44 ratificada por la ley 12.948, que creó la Justicia del Trabajo en la Capital Federal y estableció las normas relativas a su competencia y procedimiento, la República Argentina carecía, tanto en el orden nacional como en el provincial, de tribunales del trabajo. Existía sí, una conciencia formada acerca de la necesidad, cada vez más imperiosa, de su institución. (STAFFORINI, 1955, p. 113).

---

<sup>4</sup>Proyectos citados en Pozzo Juan D., *Accidentes de Trabajo*, Editorial Compañía Argentina de Editores, año 1939.

La decisión de establecer una jurisdicción propia del trabajo contaba por aquel entonces con sólidos fundamentos a su favor que poco a poco fueron fortaleciendo el sistema procesal autónomo que hoy poseemos.

### **3 EL FUERO LABORAL A PARTIR DE LA LEY 18.345. SU APLICACIÓN EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES Y EN LAS PROVINCIAS**

La implementación de la Justicia del Trabajo no se encontró libre de disonancias y contó con numerosos detractores que planteaban la ilegitimidad del fuero y pretendían sortear su actuación, lo que generó numerosos planteos de incompetencia que debieron ser resueltos por el mismo fuero:

Es evidente que, en la víspera del advenimiento del peronismo, eran muchas todavía las resistencias a la consolidación del derecho laboral en la Argentina. Dentro de ellas, las primeras que tenían delante sus impulsores no eran las más previsibles de los empleadores o patronos sino las de los representantes de la misma corporación jurídica.<sup>5</sup>

La necesidad de la creación del fuero del trabajo se proponía entonces como una necesidad para frenar diferentes situaciones de abuso y desprotección de los trabajadores.

Esto había motivado que la Secretaría de Trabajo y Previsión, con fecha 27 de noviembre de 1943, a través de su entonces titular Juan Domingo Perón, dispusiera que a través de su División de Asesoría Jurídica se redactase un proyecto de decreto en el que se instituyera el Fuero del Trabajo.

Quienes participaron en la elaboración del proyecto<sup>6</sup> procedieron a realizar un análisis de los regímenes existentes hasta ese

<sup>5</sup>Juan Manuel Palacio, “El peronismo y la invención de la Justicia del Trabajo en la Argentina”, <<http://nuevomundo.revues.org/65765>>, visitada con fecha 31.10.2017.

<sup>6</sup>Participaron en su elaboración Eduardo Stafforini, César Martínez Vivot y Luis Rufo, y colaboraron Juan Carlos Brusca y Vicente Passarella.

momento en diferentes países, y principalmente en los de América Latina, se tuvieron en cuenta las diversas iniciativas y proyectos gubernamentales y parlamentarios que se habían presentado hasta ese momento en nuestro país y a las conclusiones que sobre el particular expresaba la por entonces Oficina Internacional del Trabajo.

El proyecto adoptaba la postura que sostenía que los tribunales especializados estuvieran conformados por jueces especialistas en la materia, e incluso se preveía que pudieran participar expertos en Derecho del Trabajo como auxiliares de la magistratura.

El proyecto fue finalmente elevado por esa División con fecha 1° de julio de 1944 y aprobado por el Poder Ejecutivo disponiendo, mediante el dictado del decreto ley 32.347/44<sup>7</sup>, la creación del Fuero Laboral para la actuación en la actual Ciudad Autónoma de Buenos Aires<sup>8</sup>.

A decir de Miguel Ángel Maza esta situación se generó con el:

[...] objetivo de hacer desaparecer la diversidad de reglas existentes en distintas leyes en cuanto a competencia, normas procesales, etc., dando lugar a un derecho procesal específico, una organización judicial autónoma y una magistratura con especial sensibilidad y versación en la materia, consideradas la tríada de un auténtico derecho social.<sup>9</sup>

<sup>7</sup>Dictado por el Poder Ejecutivo en Acuerdo General de Ministros, el 30 de noviembre de 1944 y ratificado por ley 12.948.

<sup>8</sup>No obstante, fue necesario el dictado del decreto 3.750/45 que prorrogó hasta el 1° de julio de 1945 el plazo fijado para proceder al establecimiento de los tribunales, su organización y funcionamiento, como así también el nombramiento del personal necesario, estableciendo que por esa única vez los mismos serían efectuados por el Poder Ejecutivo, a propuesta de la Secretaría de Trabajo y Previsión. Esto fue complementado a su vez por el decreto 15.718 del 13 de julio de 1945 que estableció que los jueces de la Cámara de Apelaciones del Trabajo en su primera instalación deberían prestar juramento de buen y fiel cumplimiento de sus cargos ante el presidente de la Nación.

<sup>9</sup>Maza Miguel Ángel, “La competencia de los Tribunales del Trabajo ante la nueva reforma de la Ley de Concursos y Quiebras, un esperado retorno al régimen original”, <<http://www.asociacion.org.ar/2006-05.php>>, página *web* visitada con fecha 31.7.2014.

Incluso, uno de los autores del decreto que diera origen al fuero, refería ya en aquel entonces la existencia de un derecho procesal laboral autónomo, caracterizado por la naturaleza de sus instituciones, por los principios en que se funda y por la naturaleza de sus propósitos y de sus fines (STAFFORINI, 1955, p. 39).

Dicho ordenamiento legal se limitó a instituir los tribunales del trabajo en la mencionada jurisdicción, dejando para más adelante, y en la medida que las posibilidades lo permitieran, la extensión del procedimiento al resto del país.

Reinstalado el régimen democrático, el Congreso Nacional procedió a la ratificación de los decretos leyes dictados a través de la ley 12.948 con fecha 5 de febrero de 1947<sup>10</sup>.

Paralelamente, en el orden internacional se debatía la necesidad de contar con un fuero especializado en derecho del trabajo. Fue así que nuestro país suscribió la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en 1948 en cuyo artículo 36 se estableció que “En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos”.

Sin dudas, éste fue el sendero que marcó el camino que transitaría la Justicia del Trabajo. Sin embargo, hubo diferentes reformas que fueron perfeccionando esta idea de contar con un fuero especializado.

Luego de un largo tiempo sin que se pudiera contar con una Justicia especializada, el 17 de marzo de 1967, el por entonces Secretario de Justicia de la Nación designó una comisión *ad honorem* a fin de proyectar una reforma al decreto ley 32.347/44 de creación de los tribunales del trabajo.

Esta comisión estaba conformada por juristas de la talla de Justo López - quien ostentó el carácter de presidente de la misma -,

---

<sup>10</sup>Incluso la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Ziella Egidio c/Smiriglio Hnos” había ratificado previamente la validez del decreto ley al decir “que los decretos leyes dictados por el gobierno de facto son válidos por razón de su origen y, puesto que tiene el valor de las leyes, subsisten aún cuando no fueran ratificados por el Congreso” (Fallos 209:26). Incluso se pronunció en forma expresa sobre la constitucionalidad y consecuente validez del sistema en el fallo “Noher Warner c/Establecimientos Metalúrgicos Argentinos” cuando sostuvo que “Los decretos 32.347/44 y 33.302/45 no son inconstitucionales en razón de su origen. Tampoco lo es el último de ellos por razón de su carácter retroactivo” (Fallos 209:154).

Humberto Podetti, Juan Carlos Fernández Madrid, Héctor Genoud, Hugo Carcavallo y Antonio Vázquez Vialard.

El proyecto de reforma se aprobó en casi su totalidad y en su exposición de motivos expresaba:

Como resultado de nuestra labor, hemos redactado un proyecto de ley de organización y procedimiento de la justicia nacional del trabajo que, si bien sigue los lineamientos del *decr. ley 32.347/44*, constituye un cuerpo legal enteramente nuevo en cuanto a su estructura: no obstante, se han mantenido todos aquellos preceptos de ese decreto ley que la experiencia ha demostrado recomendables. Acerca de dicho cuerpo legal señalamos que representó en su momento un definido progreso en la legislación procesal argentina. En él se estableció un procedimiento que, a través de los años, ha demostrado su fundamental acierto, y por ello, en el proyecto permanecen en lo esencial las normas de aquel. (ALOCATTI, 1990, p. 2).

Sin dudas el dictado de la ley 18.345 fue un avance importante para regular todos los reclamos derivados de conflictos relacionados en el ámbito del trabajo, con aplicación territorial sobre la actual Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Justicia Federal<sup>11,12</sup>.

La aparición de los tribunales especiales del trabajo absorbió en parte los organismos especiales que a lo largo del tiempo se habían ido creando frente a la necesidad de contar con un fuero especializado<sup>13</sup>.

<sup>11</sup>Más allá de ser en muchas ocasiones reticente el fuero a su aplicación.

<sup>12</sup>En Argentina las provincias que en su conjunto conforman el Estado Nacional tienen reservada la facultad de dictar sus normas procesales. En razón de ello, la normativa de aplicación federal a la actual Ciudad Autónoma de Buenos Aires no tiene aplicación a menos que las provincias por ley adhieran a ellas, lo que en el caso del proceso laboral no se ha dado.

<sup>13</sup>Estos organismos fueron normalmente tribunales administrativos encargados de dirimir los conflictos derivados de reclamos por accidentes de trabajo. Por ejemplo el procedimiento instaurado por el decreto-ley 21.425 dictado el 10 de agosto de 1944 a través del cual se determinan normas generales y obligatorias para toda la República que rigieron de la acción resarcitoria de los infortunios en el trabajo.

Según el referido decreto ley eran de competencia material de la Justicia del Trabajo:

[...] las causas que se susciten entre empleadores y trabajadores por conflictos de derecho, fundándose en disposiciones de los contratos de trabajo, de empleo, de aprendizaje, o de ajuste de servicios, y todas aquellas otras contenciosas, en que se ejerciten acciones derivadas de disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo.

Así lo sostuvo la propia Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el año 1976, cuando se fundó en la naturaleza de la relación para fijar la competencia al decir que “El hecho de que la vinculación entre las partes sea de naturaleza laboral y que el motivo del reclamo es el distracto producido son fundamentos suficientes para justificar la competencia del Fuero”<sup>14</sup>.

Dentro de este desarrollo legislativo se arriba al dictado de la ley 18.345 que establece la competencia laboral a través de su artículo 20 que al respecto dispone:

Serán de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, en general, las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho, cualesquiera fueren las partes - incluso la Nación, sus reparticiones autárquicas, la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y cualquier ente público -, por demandas o reconveniones fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo; y las causas entre trabajadores y empleadores relativas a un contrato de trabajo, aunque se funden en disposiciones del derecho común aplicables a aquél.

---

<sup>14</sup>Parreita Antao c/LS. 82 TV Canal 7, CNTrab., Sala VI, 25.10.1976, publicado en Perugini Eduardo R; Procedimiento Laboral, Editorial Abaco, Buenos Aires, año 1982, p. 34.

La jurisdicción ejercida por los tribunales del trabajo presenta un progreso decisivo hacia el afianzamiento del derecho del trabajo material, avance que muchas veces se ha intentado detener y degradar con miras a frenar el avance y reconocimiento de derechos que por vía de esta jurisdicción especial se efectúa sobre los trabajadores, protección que años después sería definida por la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo **Vizzoti**<sup>15</sup> al definir a los trabajadores como “sujetos de preferente tutela”<sup>16</sup>.

Las provincias siguieron esta línea legislativa y poco a poco fueron dictando sus normas de procedimiento laboral y ordenando la creación de fueros especializados, con jueces con conocimiento directo de la materia para poder resolver los conflictos que le llegan.

Así la provincia de Buenos Aires se reservó la facultad de dictar las normas de procedimiento, facultad contenida en su art. 39 inciso 1 de la Constitución provincial en cuanto expresamente establece “establecer tribunales especializados para solucionar los conflictos de trabajo”.

En el marco de la señalada facultad la provincia de Buenos Aires, con fecha 30 de abril de 1937, dictó la ley 4.548 que organizó el Departamento del Trabajo en esta jurisdicción, y estableció normas de procedimiento para la solución de las controversias colectivas e individuales, postura que no fue seguida por otras provincias, algo que incluso la doctrina de la época lamentó<sup>17</sup>.

Sin embargo, con el fin de facilitar y simplificar la administración de Justicia para las controversias derivadas de las relaciones laborales, se dictó la ley 5.178<sup>18</sup> que creaba el fuero laboral en el ámbito de la provincia estableciendo la competencia para entender - entre otros supuestos<sup>19</sup>:

<sup>15</sup>Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido, Corte Suprema de Justicia de la Nación 14.9.2004, Fallos: 327:3677.

<sup>16</sup>Conforme la destacada y gráfica expresión utilizada por la Corte Suprema de Justicia en los casos “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido” (Fallos: 327:3677) y “Aquino Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A. s/ley 9.688” (Fallos: 327:3753).

<sup>17</sup>Como así lo hiciera Juan D. Pozzo al referir que la ley especial que dictaba la provincia de Buenos Aires para entender en los juicios por accidentes de trabajo lo hacía “llenando así un vacío que desearíamos fuera imitado” (Pozzo Juan D. Accidentes de Trabajo. Editorial Compañía Argentina de Editores, año 1939, p. 620).

<sup>18</sup>Sancionada con fecha 1947.

<sup>19</sup>Así los Tribunales del Trabajo entenderían “En grado de apelación, de las sentencias definitivas de los Jueces de Paz en los casos que éstos tengan competencia para decidir los conflictos previstos en el inciso anterior y conforme a lo dispuesto en el

[...] en única instancia y en juicio oral y público, de los conflictos jurídicos individuales del trabajo que tengan lugar entre empleadores y trabajadores o aprendices, cualquiera sea el valor de lo cuestionado.<sup>20</sup>

Hoy la función jurisdicción se encuentra a cargo de los tribunales del trabajo, conforme lo dispone el art. 1 de la ley 11.653, fijándose en forma expresa la competencia a través de su art. 2 que dispone:

En única instancia, en juicio oral y público, de las controversias individuales del trabajo que tengan lugar entre empleadores y trabajadores, fundadas en disposiciones de los contratos de trabajo, en convenciones colectivas, laudos con eficacia de éstas, disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo y de las causas vinculadas con un contrato de trabajo aunque se funden en normas del derecho común.<sup>21</sup>

A ello le fueron siguiendo las diferentes provincias que poco a poco fueron dictando sus propios códigos de procedimiento, aunque aún a la fecha existen algunas falencias en la estructura jurisdiccional toda vez que muchas provincias aún no han establecido juzgados exclusivamente laborales, compartiendo su competencia en razón de la materia con otras como el derecho de familia, el derecho de minería, por solo citar algunos ejemplos.

---

artículo 7°; c) En grado de apelación, de las resoluciones definitivas dictadas por la autoridad administrativa competente, con motivo de la aplicación de sanciones por incumplimiento de las Leyes del Trabajo”.

<sup>20</sup>Por aquella época, otras provincias habían dictado normas que tenían como objetivo dirimir este tipo de controversias. La provincia de Santa Fe dictó la ley 8.999 que daba creación al Departamento Nacional del Trabajo y a la ley 2.426 que contenía disposiciones referentes a la solución de las controversias. En este mismo sentido la provincia de Córdoba dictó la ley 3.572 y la provincia de Salta la ley conocida como “Ley Güemes”.

<sup>21</sup>Conforme lo dispone el inciso “a” del referido artículo. Luego la norma establece la atribución de competencia para 6 supuestos adicionales a éste.

#### 4 LOS INTENTOS POR QUITARLE EL ÁMBITO DE APLICACIÓN A LA JUSTICIA DEL TRABAJO

Más allá del avance logrado en la implementación de una Justicia del Trabajo, especializada en la atención de todos los conflictos laborales, siempre se presentó para un sector de la sociedad, principalmente en el plano político, como un escollo para el crecimiento del país, siempre bajo el argumento de la existencia de una “industria del juicio”, la cual se veía favorecida con la actuación de jueces que tenían como premisa - legislativa - el *in dubio pro operario*.

#### 5 LA JUSTICIA DEL TRABAJO A LO LARGO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS

El mayor embate sufrido por la Justicia del Trabajo tuvo que ver con la etapa flexibilizadora vigente en los años 90, en donde se hacía referencia a la necesidad de una mayor dinámica empresarial y económica, con apertura de mercados, y que encontraba en el derecho del trabajo, y en particular en la Justicia del Trabajo, su principal escollo.

De esta forma se dictaron dos leyes que afectaban en materia de competencia a la Justicia del Trabajo.

La primera de ellas era la ley de Concursos y Quiebras, ley 24.522, dictada en el año 1995, que le quitaba al fuero del trabajo la capacidad de entender en los reclamos de créditos laborales en empresas que se encontraran en el marco de un proceso falencial. Se establecía la existencia de un fuero de atracción por el cual los trabajadores - más allá del carácter de crédito privilegiado - debían **verificar su crédito**<sup>22</sup> por ante la Justicia Comercial.

Esta posición tuvo en la doctrina laboral diversos detractores pero se mantuvo vigente por muchos años hasta que fue reformado en el año 2011.

Frente a tal situación, y en el marco de un proceso de revalorización de los derechos de los trabajadores, el Congreso

---

<sup>22</sup>Esa era la expresión procesal por la cual el trabajador debía formular su reclamo y demostrar que el mismo era válido.

Nacional dictó la ley 26.684, que modificó lo dispuesto en el art. 19 de la ley referida, que establecía la competencia comercial para los créditos laborales contra empresas que se encontrasen transitando un proceso falencial. Luego de la reforma la norma, que se encargó de asignar la competencia laboral a los créditos derivados de la prestación de trabajo por parte de los dependientes, quedó redactada de la siguiente forma:

Quedan excluidos de la disposición precedente los créditos laborales correspondientes a la falta de pago de salarios y toda indemnización derivada de la relación laboral.

La modificación introducida por la ley 26.684 fue precedida por la que, hace algunos años, la ley 26.086 efectuó, en su art. 21, inc. 2, a la ley 24.522, en cuanto dispuso un nuevo desplazamiento de la competencia a favor de los jueces del trabajo, en la etapa de conocimiento de los procesos laborales contra el empleador concursado.

Se señalaba en aquel entonces que:

El retorno a la competencia de los jueces y tribunales del trabajo, en su etapa de conocimiento, de los procesos contra el empleador concursado, fue, sin duda, el principal propósito de la ley 26.086, que de este modo se inclinara a favor de una de las posturas que caracterizaron el debate doctrinario precedente, que tuvo sus distintas expresiones en las sucesivas reformas legislativas. La tendencia a radicar ante el mismo juez o tribunal todos los juicios de índole patrimonial, posición sostenida por la mayoría de la doctrina concursalista, ha confrontado con la de la generalidad de la doctrina laboral, inclinada a otorgar competencia a la magistratura del trabajo en la mencionada etapa del proceso, con principal fundamento en la especialidad del fuero y en la consiguiente necesidad de resguardo de una interpretación acorde con los principios de esta rama del derecho. (ARONNA, 2014, p. 1184).

La doctrina laboralista fue muy crítica del despojo de competencia que se había producido por intermedio de la ley 24.522. Elsa Porta sostenía que:

[...] el dictado de la ley 24.522 significó un grave retroceso en cuanto a la protección de los créditos laborales, ya que, en primer lugar, suprimió la exclusión de los créditos laborales del fuero de atracción, exclusión dispuesta tanto por la anterior ley 19.551 (art. 136) como por la LCT (art. 265). Esta cuestión fue luego reparada por la ley 26.086. (PORTA, 2014, p. 5).

El fundamento de la referida reforma no era otro que el de dejar sin efecto el avasallamiento que había efectuado el legislador sobre el instituto del juez natural cuando el derecho que se reclamaba era de índole laboral.

Al desapoderamiento de la Justicia del Trabajo de los reclamos laborales derivados de empresas que se encontraban en proceso de concurso o quiebra se le sumaba una nueva ley que le quitaba la facultad para entender en otro tipo de reclamos como eran aquellos derivados de accidentes y enfermedades laborales.

Así en el marco de flexibilización laboral se dictaba la ley 24.557 que creaba un ámbito de resolución alternativo a la Justicia. Así se formaban tribunales administrativos conformados por médicos, quienes se encargaban de verificar el carácter laboral de la dolencia y su porcentaje de incapacidad.

Como debía existir una instancia de revisión judicial suficiente, se dispuso que las resoluciones emitidas por la Comisiones Médicas sean revisadas - en grado de apelación - por la Justicia Federal, la cual claramente no cuenta con un fuero específicamente laboral, todo ello con la inacción de las provincias que habían reservado su potestad de dictar sus normas de procedimientos.

Pero con el cambio de gobierno y modelo económico - como sucede normalmente en cada cambio de mandato - desde la Justicia se realizó un cambio de posición. La destacada jueza y doctrinaria argentina Aída Kemelmajer de Carlucci sostuvo con notable agudeza en un fallo, que luego sería ratificado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación,

Todos coinciden que el Art. 46 de la ley 24.557 ha producido una federalización de una cuestión de derecho común. ¿Qué es la federalización del derecho común? Según la Corte, esta figura se produce

cuando el Congreso, al reglamentar determinadas materias correspondientes a la legislación común, ejerciendo una potestad distinta de la conferida por el Art. 75 inc. 12, sustrae la materia del ámbito que le es propio (el común) para llevarlas a otro terreno (el federal) por aplicación de los incs. 18 y 30 del Art. 75 (Ver Fallos 248-272; 300-115; 302-1209). La federalización supone que las leyes sean aplicadas en todo el país por tribunales federales; en otros términos, escapan a la aplicación por los tribunales provinciales y a la reserva de las jurisdicciones locales. Las discrepancias residen en saber si el Congreso estaba o no autorizado constitucionalmente a efectuar tal federalización en la LRT.<sup>23</sup>

Luego del referido fallo, que sería ratificado por la Corte Suprema de Justicia la Nación, se truncaba el último esfuerzo por intentar federalizar el procedimiento laboral, algo que hubiera sido de discutible constitucionalidad, aún con la adhesión expresa por parte de las provincias. Nos referiremos seguidamente a esta situación con mayor detalle.

Sin embargo el gobierno anterior, el cual poseía un corte orientado quizás más a lo social, también atacó al fuero del trabajo, pronunciándose incluso también con relación a que los tribunales del trabajo de una judicialización de los conflictos laborales en el marco de la “industria del juicio”.

Así fue que dispuso que en aquellos casos en los cuales los trabajadores pretendieran iniciar una acción reclamando el pago de una indemnización con base normativa en el derecho civil deberían iniciar su proceso judicial por ante la Justicia Civil, claramente en un avance en contra de la Justicia del Trabajo que mereció innumerables críticas. Incluso en la misma ley que establecía este desplazamiento de la Justicia del Trabajo mantenía el régimen de comisiones médicas.

Frente al cambio de gobierno y de signo político, la Justicia del Trabajo ha estado expectante, y más allá de alguna situación puntual,

---

<sup>23</sup>Del voto efectuado por Kemelmajer de Carlucci en La Segunda A.R.T SA. en J° 28.348 Castillo, Ángel c/ Cerámica Alberdi S.A. p/ Ord. s/ Inc, Excma. Suprema Corte de Justicia, Sala Primera, 14.3.2002.

relativa más a cuestiones particulares que a una política determinada, la Justicia del Trabajo no ha tenido esbozos de avasallamiento como los que tuvo en la década del 90.

El único aspecto en el cual se ha dictado una norma con importancia para la competencia del fuero laboral ha sido con la ley 27.348, la cual estableció el régimen de Comisiones Médicas como instancia administrativa previa con opción de interponer recurso contra la resolución de dicho organismo por ante justicia ordinaria del fuero laboral de la jurisdicción provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, según corresponda al domicilio de la comisión médica que intervino.

En este sentido establece la norma que:

La decisión de la Comisión Médica Central será susceptible de recurso directo, por cualquiera de las partes, el que deberá ser interpuesto ante los tribunales de alzada con competencia laboral o, de no existir éstos, ante los tribunales de instancia única con igual competencia, correspondientes a la jurisdicción del domicilio de la comisión médica jurisdiccional que intervino.

De esta forma se establecía un mecanismo que guardaba lógica en cuanto aseguraba una revisión por parte de la Justicia del Trabajo, que es el único fuero ante el cual se pueden dirimir este tipo de conflictos.

Otro aspecto que se da recientemente es la posición asumida por algunos jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que sostuvieron:

Que, al respecto, no puede perderse de vista que el hecho de que la reparación se le reclame al empleador mediante una 'acción civil' no quita que el daño derive de 'un infortunio suscitado en el marco de una relación de trabajo' (Fallos: 321:2757) o Estas demandas por accidentes laborales fundadas en la legislación civil están 'obviamente' incluidas en las causas 'entre trabajadores y empleadores relativas a un contrato de trabajo' (Fallos: 327:572) o De modo

que cuando el trabajador demanda con fundamento en el derecho civil la reparación integral de los daños derivados de un infortunio laboral lo hace no solo con arreglo al principio constitucional que prohíbe a los hombres perjudicar los derechos de un tercero sino también, y, muy especialmente, en la condición de sujeto que, en el marco de una relación de trabajo, goza de una preferente tutela constitucional (cfr o doctrina del precedente ‘Aquino’, Fallos: 327: 3753), es decir, que está amparado por el principio protectorio que emerge del arto 14 bis de la Constitución Nacional.

Si bien es una posición esgrimida por algunos jueces, el resto de los integrantes del Alto Tribunal argentino fallaron sobre la base del Dictamen Fiscal que sostuvo que no era pasible de resolución dicho recurso por la Corte Suprema por cuestiones procesales, lo que sirve para utilizar los argumentos citados como una postura que bien podría ser usada en una mayoría o servir como fuente de derecho para futuras sentencias.

De esta forma a la fecha se advierte una posición moderada en cuanto al avasallamiento sobre la Justicia del Trabajo, algo que era vaticinado por muchos como una antesala de posibles reformas laborales de acuerdo a lo ocurrido en Brasil.

## 6 CONCLUSIÓN

Es clara la necesidad de contar con una Justicia especializada para atender los conflictos laborales que se susciten entre empleadores y trabajadores, ya que resulta necesario que quien está encargado de impartir justicia conozca y aplique los principios propios - y tan particulares respecto de otras ramas del derecho - que posee el Derecho Laboral.

Es claro entonces que la Justicia del Trabajo se enlaza directamente con ese concepto de Juez Natural que tiene directa relación con la especialidad de la materia, o al decir de Krotoschin, de la “**competencia funcional**” (KROTOSCHIN, 1965, p. 961).

Destacaba Humberto Podetti que:

La forma o manera de determinar la competencia o la capacidad del juez para conocer en un determinado litigio, es materia de fundamental importancia para la correcta instrucción y decisión y tiene raíces constitucionales. (PODETTI, 1973, p. 363).

Al respecto Ernesto Krotoschin sostenía que “la especialidad consiste en la limitación principal de la competencia a las causas que se susciten entre patronos y trabajadores, fundadas en la relación de trabajo” (KROTOSCHIN, 1965, p. 944). Destacaba Norberto Centeno respecto de la necesidad de contar con una ley procesal laboral,

[...] precisamente porque la especialidad del Derecho del Trabajo no consiente ese encuadramiento en el proceso común y porque éste resulta así manifiestamente insuficiente para la realización del principio protectorio del ‘trabajador’ - en sentido amplio - es que se ha impuesto la exigencia de un proceso especial. (CENTENO, 1974).

Estos conceptos de especialidad en la materia a tratar que brindaban los citados autores demuestran el vínculo directo con la necesidad de contar con un juez natural, el cual a su vez tiene una fuente directa en el constitucionalismo social presentes en las Constituciones de México de 1917 y de Weimar de 1919, tan importantes como fuente para el derecho del trabajo.

Incluso la especialidad de la competencia se encuentra contemplada en el derecho argentino por intermedio de la **Convención Americana Sobre Derechos Humanos** (Pacto de San José de Costa Rica) que en materia de garantías judiciales establece en su artículo 8 inciso 1 que:

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, **por un juez o tribunal competente**, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley,

en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, **laboral**, fiscal o de cualquier otro carácter. (Los destacados son propios).

También se encuentra prevista la Justicia del Trabajo como garantía procesal en el art. 36 de la **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales**<sup>24</sup> en donde establece bajo el título de Jurisdicción del Trabajo que “En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos”.

Queda claro que un Derecho del Trabajo sin Justicia del Trabajo no tendrá ningún tipo de eficacia, de la misma forma que queda claro que la especialidad tiene que ver con el conocimiento directo y profundo tanto de los principios del derecho del trabajo como de la realidad que a diario transitan quienes desarrollan sus tareas en relación de dependencia y, sobre todo, aquellos que sufren abusos y solo pueden encontrar respuesta en la Justicia del Trabajo.

Deberá ser entonces la misma Justicia del Trabajo la que se encargue de pelear por mantener su competencia siempre, quien continúe trabajando por la aplicación del derecho del trabajo más allá de los embates que al respecto pueda sufrir, dictando fallos que aseguren su intervención como órgano de tratamiento de los conflictos laborales. Sin una Justicia del Trabajo, el Derecho del Trabajo será una mera expresión de intenciones sin aplicación real, con la consecuente afectación al universo de trabajadores que en ella tienen su última garantía.

## 7 REFERENCIAS

ALOCATTI, Amadeo [Director]. **Ley de organización y procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo**. Tomo 1, Buenos Aires: Astrea, 1990.

---

<sup>24</sup>Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, 1948.

ARONNA, Carlos. El régimen concursal y las relaciones de trabajo. **DT**, mayo 2014, p. 1184-1193.

CENTENO, Norberto O. **El procedimiento laboral en la provincia de Buenos Aires**: comentario a la ley 7.718. Buenos Aires: Astrea, 1974.

DUARTE, David. El rol de policía de trabajo *versus* la industria del incumplimiento. V. 2, **Revista de Derecho Laboral**: contratación y registración laboral, Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, 2009.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de Derecho del Trabajo**. V. II, 2. ed., 2ª reimpresión, Buenos Aires: Depalma, 1965.

MAZA, Miguel Ángel. La competencia de los Tribunales del Trabajo ante la nueva reforma de la ley de Concursos y Quiebras, un esperado retorno al régimen original. **Editorial del Boletín de Novedades [on-line]**, Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, n. 33, agosto 2006.

PALACIO, Juan Manuel. El peronismo y la invención de la Justicia del Trabajo en la Argentina. **Nuevo Mundo Mundos Nuevos [on-line]**, 25 set. 2013. Disponible em: <<http://nuevomundo.revues.org/65765>>. Acceso em: 31 out. 2017.

PERUGINI, Eduardo R. **Procedimiento laboral**. Buenos Aires: Abaco, 1982.

PODETTI, J. Ramiro. **Tratado de la competencia**. Tomo I, 2. ed., Buenos Aires: Ediar, 1973.

PORTA, Elsa. Créditos del trabajador en la quiebra o concurso del empleador. **Diario La Ley**, 15 mayo 2014.

STAFFORINI, Eduardo R. **Derecho Procesal Social**. Buenos Aires: Editorial Tipográfica Argentina, 1955.

## JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO PERUANO

ARÉVALO VELA, Javier\*

**Sumilla:** En el presente artículo se realiza un estudio sobre la jurisdicción y la competencia de los distintos órganos jurisdiccionales facultados para administrar justicia en materia laboral, de acuerdo a lo previsto en la Ley n. 29.497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Palabras clave:** Jurisdicción. Competencia. Nueva ley procesal del trabajo.

### 1 INTRODUCCIÓN

La Ley n. 29.497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT) publicada en el Diario Oficial **El Peruano** el 15 de enero de 2010, vigente a partir del 15 de julio del mismo año, en sus Disposiciones Generales contenidas en su Título Primero, no hace referencia alguna al tema de la jurisdicción a diferencia de lo que sí sucedía con su antecesora la Ley n. 26.636, que reguló esta institución en su Sección Primera, Título Primero, artículo 1°.

En cuanto a la competencia la NLPT le dedica el Capítulo I, del Título I, artículos 1° al 7°.

En el presente artículo estudiaremos la jurisdicción y la competencia en materia laboral, comentando su regulación legislativa a la luz de la doctrina más autorizada.

---

\*Juez Supremo Titular, Presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia del Perú. Magíster en Derecho. Profesor de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad de San Martín de Porres y de la Academia de la Magistratura.

## 2 LA JURISDICCIÓN

Desde el momento que la autodefensa quedó proscrita para solucionar los conflictos surgidos entre particulares, surgió la jurisdicción como un poder-deber del Estado para administrar justicia, mediante sus órganos competentes encargados de aplicar las normas jurídicas, resolviendo las controversias que pudieran existir entre los particulares.

La palabra jurisdicción proviene de las voces latinas *jus*, que significa derecho, y *dicere*, que significa decir, por lo que etimológicamente significaría “decir el derecho”.

Pero además de la acepción etimológica, a la palabra jurisdicción se le atribuye en el ámbito jurídico otros significados.

Como sinónimo de competencia, así tenemos que se dice comúnmente que un juez ha perdido jurisdicción al haber concedido una apelación con carácter suspensivo.

Como sinónimo de territorio donde se administra justicia, así por ejemplo, se habla que un centro de trabajo está ubicado dentro de la jurisdicción del juez de determinado lugar.

Como rama jurisdiccional, esta acepción es utilizada cuando equivocadamente se hace referencia a la jurisdicción penal, civil, laboral, contencioso administrativa etc.

La jurisdicción nace del poder que la Constitución Política del Perú le otorga a los órganos jurisdiccionales, cuando en el primer párrafo de su artículo 138° señala expresamente que:

La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes.

Por mi parte, considero que la jurisdicción puede definirse como la función que tiene el Estado de resolver, mediante la intervención de sus órganos judiciales, los conflictos que se presentan entre dos o más partes, aplicando el derecho.

### 2.1 La unidad de jurisdicción y la especialidad jurisdiccional laboral

La jurisdicción como potestad estatal de administrar justicia es única.

Los incisos 1) y 2) del artículo 139° de la Constitución reconocen la unidad de jurisdicción como un principio y derecho de la función jurisdiccional en los términos siguientes:

**Principios de la Administración de Justicia**

**Artículo 139.** Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación.

2. La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.

Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno.

Por su parte, el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo n. 017-93-JUS, publicado el 20 de julio de 1993 (en adelante TUOLOPJ), a su vez legisla lo siguiente:

**Artículo 1.** La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con sujeción a la Constitución y a las leyes.

No existe ni puede instituirse jurisdicción alguna independiente del Poder Judicial, con excepción de la arbitral y la militar.

Nuestro ordenamiento constitucional y legal, no admiten que la función jurisdiccional pueda ser dividida porque es parte de la soberanía ejercida por uno de los poderes del Estado, como es el Poder Judicial. Dividir la jurisdicción sería como dividir la soberanía.

Es por ello que, con excepción de la jurisdicción militar y arbitral, nuestro ordenamiento jurídico rechaza la posibilidad que pueda existir actualmente una jurisdicción privativa, dotada de autonomía orgánica, que tenga como función resolver los conflictos jurídicos de orden laboral, tal como ocurrió en el pasado con el desaparecido Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales.

En conclusión, tenemos que en el Perú no podemos hablar con propiedad de una jurisdicción laboral, ni penal, ni civil o de una jurisdicción de familia; sino de “especialidades jurisdiccionales” que forman parte de la jurisdicción única ejercida por el Poder Judicial, especialidades entre las cuales se divide el trabajo en atención a la naturaleza de las pretensiones que se reclaman ante dicho poder del Estado.

## 2.2 Los órganos de la especialidad jurisdiccional laboral

Como hemos visto anteriormente, no es posible encargar la solución de los conflictos de trabajo a un órgano privativo por prohibirlo expresamente la Constitución, por lo que la solución de dichas controversias corresponde al Poder Judicial, a través de sus órganos jurisdiccionales competentes previstos en el TUOLOPJ.

De conformidad con el artículo 26° del TUOLOPJ los órganos encargados de administrar justicia en el Perú son los siguientes:

**Artículo 26.** Son órganos jurisdiccionales del Poder Judicial:

1. La Corte Suprema de Justicia de la República;
2. Las Cortes Superiores de Justicia, en los respectivos Distritos Judiciales;
3. Los Juzgados Especializados y Mixtos, en las Provincias respectivas;
4. Los Juzgados de Paz Letrados, en la ciudad o población de su sede; y,
5. Los Juzgados de Paz.

El dispositivo legal transcrito solo nos presenta una estructura genérica de los órganos jurisdiccionales; sin embargo, la precisión de los órganos jurisdiccionales que solucionan los conflictos de trabajo, la encontramos en la NLPT.

De acuerdo con la NLPT los órganos que administran justicia laboral en el Perú son:

#### 2.2.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República

Está conformada por cinco (05) jueces, presidiéndola el más antiguo, que generalmente, es un Juez Supremo Titular. Esta Sala resuelve en casación y ocasionalmente en apelación, las causas laborales que por razón de cuantía y materia, la ley considera que deben ser de su conocimiento.

Actualmente, de conformidad con la Resolución Administrativa de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República n. 29-2015-SP-CS-PJ, publicada en el Diario Oficial **El Peruano** el 01 de julio de 2015, corresponde a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolver las causas de Derecho Laboral Privado y de Seguridad Social Privada; mientras que la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, es competente para conocer las causas que versen sobre Derecho Laboral Público y Derecho de la Seguridad Social Pública.

#### 2.2.2 Las Salas Laborales de las Cortes Superiores

Están conformadas por tres (03) jueces cada una, presididas al igual que en el caso anterior, por el Juez Superior Titular más antiguo. Por excepción, y solo de manera transitoria, la presidencia de la Sala puede recaer en jueces provisionales.

Las Salas Laborales, por lo general, conocen en segunda instancia las controversias de trabajo que le son elevadas vía el recurso de apelación. Sin embargo, no en todas las Cortes Superiores del Perú existen Salas Laborales, por lo que ante su inexistencia, las controversias laborales son resueltas por las Salas Mixtas de la Corte respectiva.

#### 2.2.3 Los Tribunales Unipersonales en Materia Laboral

La Sexta Disposición Transitoria de la NLPT dispuso que el Poder Judicial procediera disponer el desdoblamiento de las

Salas Laborales en tribunales unipersonales, a efectos que resuelvan en segunda y última instancia, las causas cuya cuantía en la sentencia recurrida no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), aproximadamente \$8,752.00 Dólares americanos.

#### 2.2.4 Los Juzgados Especializados de Trabajo

Son órganos unipersonales a cargo de un juez especializado que, como veremos más adelante, resuelve las causas laborales en primera instancia. También actúan como órganos revisores de las apelaciones interpuestas contra las sentencias en materia laboral que dicten los Juzgados de Paz Letrados Laborales. En los lugares donde no existen Juzgados Especializados de Trabajo sus atribuciones recaen en los Juzgados Mixtos.

#### 2.2.5 Juzgados de Paz Letrados Laborales

La NLPT ha introducido la figura de los Juzgados de Paz Letrados Laborales, los cuales por el incremento de la cuantía de las causas que conocen, tendrán un papel más activo en la administración de justicia laboral.

En los lugares donde aún no se han creado estos órganos jurisdiccionales, el conocimiento de las causas estará a cargo de los juzgados de paz ordinarios.

### 3 LA COMPETENCIA

El tema de la competencia se encuentra íntimamente relacionado con el de jurisdicción, es por ello que se dice que la primera es una medida de la segunda, pudiendo existir un juez sin competencia pero nunca sin jurisdicción.

Podemos afirmar que si bien por la jurisdicción todos los jueces tienen la atribución de administrar justicia, no todos están facultados para resolver los diversos casos que se les presentan, pues, el ejercicio de su poder jurisdiccional se encuentra limitado por circunstancias concretas como son: la circunscripción territorial donde pretende ejercer su jurisdicción, la naturaleza del conflicto que se somete

a su conocimiento, su grado jerárquico dentro de la organización judicial y la importancia económica del litigio sobre el que debe pronunciarse.

En consecuencia, podemos definir la competencia como la facultad que tienen todos los jueces para administrar justicia en determinados casos concretos, teniendo en cuenta el territorio, materia, función y cuantía.

### **3.1 Caracteres de la competencia**

La competencia presenta las características siguientes:

#### **3.1.1 Legalidad**

La competencia de los jueces se establece y se modifica por ley. El primer párrafo del artículo 6° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, señala lo siguiente: “La competencia solo puede ser establecida por la ley”.

Se debe resaltar que la emisión de resoluciones administrativas que distribuyen el trabajo jurisdiccional entre las salas y juzgados no contradice el principio de legalidad, pues, los alcances de estas normas nunca es variar la competencia sino precisar su forma de ejercicio por los órganos jurisdiccionales.

#### **3.1.2 Irrenunciabilidad**

Las normas que regulan la competencia son de orden público; ningún juez puede modificar o renunciar a su competencia, pues, esta ha sido establecida por la ley en forma expresa.

Las partes tampoco se encuentran facultadas para modificar o renunciar la competencia de los jueces, así por ejemplo, aun cuando el trabajador y el empleador estuviesen de acuerdo para no someter su controversia al conocimiento del juez laboral sino del juez contencioso administrativo, ello no sería válido, pues, la misma no depende del arbitrio de las partes sino de lo que precisa la ley.

Excepcionalmente, la propia legislación permite que la competencia territorial pueda ser objeto de renuncia tal como explicaremos más adelante.

### 3.1.3 Indelegabilidad

Ningún juez puede delegar en otro juez ni en ningún órgano del Estado o particular su competencia.

El carácter indelegable de la competencia en nada perjudica la facultad del juez de comisionar a otro juez para que efectúe determinadas diligencias judiciales en lugares fuera del territorio de su competencia, tal como es el caso de las notificaciones, inspecciones etc., realizadas mediante exhortos, conforme a lo previsto por los artículos 151° y siguientes del Código Procesal Civil.

## **4 COMPETENCIA DE LA ESPECIALIDAD JURISDICCIONAL LABORAL POR RAZÓN DE LA MATERIA**

La competencia por razón de la materia está determinada por la naturaleza del asunto sometido a conocimiento del juez y por las disposiciones legales sustantivas que la regulan.

El fundamento de la competencia por razón de la materia radica en la necesidad que sean jueces versados en determinada rama del derecho quienes resuelvan cuestiones en las que se exige una preparación adecuada, tal como es el caso del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Esta clase de competencia tiene carácter absoluto y no puede ser objeto de variación por las partes.

Según los artículos 1°, 2° y 3° de la NLPT, la competencia de las Salas y Juzgados Laborales, así como de los Juzgados de Paz Letrados, está referida fundamentalmente a materia laboral y de seguridad social.

La competencia por materia se ha distribuido de la manera siguiente:

### **4.1 Competencia de los juzgados de paz letrados laborales**

De acuerdo con el artículo 1° de la NLPT, los juzgados de paz letrados laborales tienen la competencia siguiente:

Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.
2. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.
3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

Cabe precisar que 50 Unidades de Referencia Procesal (URP) equivalen a \$6,252.00 Dólares americanos.

## **4.2 Competencia de los juzgados especializados de trabajo**

Respecto a la competencia de los juzgados especializados de trabajo, ellos conocen en la vía del proceso ordinario laboral las pretensiones relativas a la protección de los derechos individuales, plurales o colectivos, que se originen producto de la prestación personal de servicios, la cual puede ser de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, previos, durante o posteriores a la prestación efectiva de servicios, cuando la cuantía del litigio supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

La NLPT en el inciso 1) de su artículo 2º ha establecido determinadas materias, las que sin ser excluyentes, se encuentran dentro de la competencia de los juzgados especializados de trabajo, las cuales son:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j) El Sistema Privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
- l) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Además, respecto de la competencia del juez laboral, el último párrafo del mencionado inciso establece lo siguiente: “Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.

La NLPT en el inciso 2) de su artículo 2º, otorga competencia a los juzgados especializados de trabajo para conocer de los casos de reposición, señalando lo siguiente: “2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única”.

El proceso abreviado es una clase de proceso que se caracteriza por su brevedad y por concentrar todas las etapas de la conciliación y el juzgamiento, en una sola diligencia que es la Audiencia Única.

La NLPT en el inciso 3) de su artículo 2º, otorga competencia a los juzgados especializados de trabajo para conocer las materias referidas a la vulneración de la libertad sindical, señalando lo siguiente: “3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical”.

Asimismo, conforme a lo dispuesto por el inciso 4) del artículo 2º de la NLPT, los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer lo siguiente:

4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

El proceso contencioso administrativo es la vía mediante la cual, los particulares, en ejercicio de su derecho de acción, acuden ante un órgano jurisdiccional en busca de tutela de sus derechos e intereses que consideren vulnerados por las actuaciones de la Administración Pública.

La NLPT en el inciso 5) de su artículo 2º, establece la competencia de los juzgados especializados de trabajo para conocer los procesos con título ejecutivo, señalando lo siguiente: “5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.

Como se dijo anteriormente, un título ejecutivo es un documento en el cual una persona, natural o jurídica, reconoce una obligación cierta y exigible a su cargo.

### **4.3 Competencia por materia de las Salas Laborales**

La NLPT en su artículo 3º ha establecido que resultan competentes las Salas Laborales para conocer en primera instancia de los procesos siguientes:

1. Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.

2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.
3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.
4. Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
5. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
6. Las demás que señale la ley.

## **5 COMPETENCIA DE LA ESPECIALIDAD JURISDICCIONAL LABORAL POR RAZÓN DE LA FUNCIÓN**

Denominada también competencia por razón de grado, está referida a las jerarquías de los órganos judiciales; siendo que de conformidad con la misma, a cada órgano jurisdiccional le corresponde una función, materializándose esta competencia a través de la resolución de los recursos que presentan las partes.

Según Priori:

La competencia por función es aquella determinación del juez competente en razón de su nivel jerárquico dentro de la organización del Poder Judicial. En la NLPT esta determinación aparece en los tres primeros artículos.

En este caso, la norma describe qué tipo de jueces (juez de paz, juez especializado o Sala Laboral) son competentes para conocer en primera instancia una serie de procesos.

Esta determinación de competencia está hecha en la NLPT en función de la cuantía y el tipo de proceso laboral (abreviado u ordinario). En este punto es necesario tener en consideración que para determinar la cuantía de un proceso se deberá tener en cuenta lo

establecido por el artículo 5 de la norma, es decir, se deberá sumar todos los extremos contenidos en las pretensiones de la demanda. (PRIORI POSADA, 2011, p. 65).

La competencia por razón del grado tiene su fundamento en el principio constitucional de la instancia plural, consagrado en el inciso 6) del artículo 139° de nuestra Carta Magna, garantizando la posibilidad de que instancias de mayor jerarquía puedan enmendar los errores en que hubiesen incurrido las instancias inferiores.

Las instancias superiores están obligadas a estudiar con mayor profundidad las causas que se someten a su revisión, debiendo corregir, si fuera el caso, los errores o arbitrariedades en que hubieran incurrido los inferiores en grado.

Este tipo de competencia también es de orden público, por tal motivo las partes no pueden variarla o vulnerarla, aun cuando estén de acuerdo con esta alteración.

La competencia por función de los órganos jurisdiccionales que conocen de las diversas controversias derivadas del vínculo laboral, de acuerdo con el artículo 4° de la NLPT, se encuentra dividida de la siguiente manera:

4.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de casación;
- b) Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y
- c) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

4.2 Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales; y
- b) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

4.3 Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y
- b) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

### **5.1 La prevención de la competencia por razón de la función**

Por la prevención, un órgano jurisdiccional asume la competencia de un proceso en forma anticipada a otros de la misma jerarquía que pudieran haber conocido del mismo.

Rocco refiriéndose a la competencia por grados, nos dice lo siguiente:

A fin de comprender bien en qué consiste esta competencia por grados, tenemos que remitirnos a cuanto dejamos dicho respecto al sistema del doble grado de jurisdicción, en virtud del cual se da facultad a las partes en causa para obtener, de un órgano jurisdiccional superior, el nuevo examen de la controversia juzgada por un órgano jurisdiccional inferior.

Además del nuevo examen de la controversia por parte de un juez inmediatamente superior, que actúa como juez de apelación, es posible un nuevo examen de la cuestión de derecho por el órgano supremo de la jurisdicción, que es la casación.

Todo grado de jurisdicción, considerado en sí mismo y de manera abstracta se ejerce por órganos jurisdiccionales del mismo tipo, pero con distinta sede. Atribuida, por tanto, la competencia de la misma causa a un órgano jurisdiccional de primer grado de cierto y determinado lugar, la competencia correspondiente a la apelación contra la sentencia emitida por aquel órgano jurisdiccional corresponde al órgano jurisdiccional superior comprendido en la circunscripción a que pertenece el órgano inferior.

En lo que atañe a la casación, puesto que esta es

única y tiene su sede en Roma, todos los juicios por casación deben culminar en este único órgano superior. (ROCCO, 2008, p. 264).

No existiendo normas específicas sobre la prevención en materia laboral, resultan de aplicación supletoria las reglas que contienen los artículos 28°, 29°, 30° y 31° Código Procesal Civil.

## **6 COMPETENCIA DE LA ESPECIALIDAD JURISDICCIONAL LABORAL POR RAZÓN DE LA CUANTÍA**

La competencia por razón de la cuantía es aquella determinada por la importancia económica del litigio. La cuantía es apreciable en dinero, y sobre la base de determinados montos limita la competencia de los distintos órganos jurisdiccionales.

Respecto a la competencia por razón de la cuantía, el artículo 5° de la NLPT señala lo siguiente:

La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante. Los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía.

Según Alvarado, al referirse a la competencia por razón de la cuantía, nos dice lo siguiente:

[...] en casi todos los lugares se divide la competencia en razón de la cantidad o el valor sobre el cual versa la pretensión.

Y así, dos jueces que tienen idéntica competencia territorial (por ejemplo, en una misma ciudad) e idéntica competencia material (por ejemplo, en lo comercial), pueden ostentar diferente competencia cuantitativa: sobre la base de una predeterminada

cantidad patrón fijada por el legislador, uno será de mayor cuantía si la excede y otro de menor cuantía si no llega a ella.

Parece claro aquí que el valor preponderante en el primer caso será el de la seguridad jurídica; en el segundo, los de la celeridad y la economía en la solución del litigio.

Y es que la celeridad y seguridad son valores que nunca pueden caminar juntos: lo que se resuelve rápidamente no es seguro; lo que se decide con seguridad no puede ser rápido.

De ahí que la adopción de un valor vaya necesariamente en detrimento del otro; por ello es decisión política el otorgar o no cierta primacía entre ambos. (ALVARADO VELLOSO, 2011, p. 152).

A su vez, Mora respecto a este tipo de competencia nos dice lo siguiente:

La competencia por la cuantía o valor de la demanda está determinada por el aspecto cuantitativo de la pretensión que se deduce en juicio y que de acuerdo a la Ley le atribuye determinada competencia a los órganos jurisdiccionales para conocer y decidir esa aspiración.

Desde el punto de vista cuantitativo hay pretensiones que pueden ser cuantificables en dinero, como por ejemplo las acciones de condena; mientras que hay otras acciones no apreciables en dinero, las constitutivas y las declarativas. (MORA DÍAZ, 2013, p. 159).

## **7 COMPETENCIA DE LA ESPECIALIDAD JURISDICCIONAL LABORAL POR RAZÓN DE TERRITORIO**

Los órganos jurisdiccionales peruanos, incluidos los de la especialidad laboral, administran justicia dentro del territorio nacional, solucionando los conflictos que puedan presentarse entre peruanos, extranjeros o entre ambos, salvo aquellos casos en que los extranjeros

gocen de inmunidad por razones diplomáticas o según tratados internacionales específicos.

Esta clase de competencia se basa en la distribución territorial de los órganos jurisdiccionales, considerando como elemento determinante la proximidad de los mismos al lugar donde se produce el conflicto de trabajo.

De acuerdo al artículo 6° de la NLPT, la competencia por razón de territorio se encuentra regulada de la siguiente manera:

A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios.

Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste.

En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo.

La competencia por razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios.

La NLPT otorga al demandante la facultad de elegir el lugar donde demandar, permitiéndole con ello determinar la competencia territorial, aunque esta regla no es absoluta, pues, como veremos más adelante, el demandado puede cuestionar la competencia del juez por razón del territorio.

#### **a) Competencia en razón del último lugar donde se prestaron servicios**

Esta regla busca que la controversia se desarrolle en el lugar donde se ejecutó la prestación de trabajo. Esta regla tiene ventajas de orden práctico, pues, favorece el acceso a toda la información necesaria para la probanza de los hechos, la misma que estará al alcance de las partes y del juzgador. Igualmente, resulta acertado el inciso analizado porque favorece que el trabajador pueda acceder a la justicia con mayor facilidad sin tener que desplazarse desde el lugar donde desarrolló o ejecutó sus labores.

### **b) Competencia en razón del domicilio principal del empleador**

La NLPT dispone que también sea competente para conocer de la demanda laboral el juez del domicilio principal del empleador, debiendo entenderse como este a aquel que figura en los estatutos de la persona jurídica demandada.

La competencia por razón del territorio no tiene la rigidez que sí se presenta cuando el criterio es la materia, cuantía o grado, pues, existe la posibilidad que las partes, en forma expresa o tácita, prorroguen la competencia de un juez que en principio era incompetente por razón del territorio, estableciendo una relación procesal válida.

### **c) Competencia cuando el demandante es el empleador**

En el caso que el demandante fuera el empleador, de acuerdo al texto del segundo párrafo del artículo 6° de la NLPT, solo es competente el juez del domicilio del prestador de servicios.

## **8 CUESTIONAMIENTO DE LA COMPETENCIA**

La competencia del juez es un presupuesto indispensable para establecer una relación procesal válida, es por ello que si el órgano judicial careciera de ella, la incompetencia puede ser declarada a pedido de parte o de oficio.

La competencia por razón de materia, cuantía y grado es de carácter absoluto, por lo tanto, su respeto es imperativo, bajo sanción de nulidad, por ello la incompetencia puede ser declarada en cualquier estado y grado del proceso. Distinto es el caso de la competencia territorial, que por haber sido establecida en función del interés de las partes, puede ser objeto de prórroga o de renuncia.

La NLPT en el numeral 7.1) de su artículo 7°, regula el cuestionamiento de la competencia, señalando lo siguiente:

El demandado puede cuestionar la competencia del juez por razón de la materia, cuantía, grado y territorio mediante excepción. Sin perjuicio de ello el juez, en cualquier estado y grado del proceso, declara,

de oficio, la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado.

El cuestionamiento de la competencia de un juez por razón de materia, cuantía, grado o territorio (solo en los casos que es improrrogable) debe efectuarse ordinariamente a través de la correspondiente excepción de incompetencia; sin embargo, nada obsta para que el juez que se considere incompetente por las causales antes señaladas declare de oficio en cualquier estado y grado del proceso la nulidad de todo lo actuado y la remisión de los autos al órgano jurisdiccional competente.

Al respecto, Gómez nos dice lo siguiente:

El cuestionamiento de la competencia es un medio de defensa del demandado para quedar excluido de la demanda planteada, sin ignorar, por cierto, que es el propio juez o el colegiado que podrían anteponerse a la parte accionante o a las mismas partes, para considerarse incompetente para asumir jurisdicción sobre el caso llevado a su judicatura. (GÓMEZ VALDEZ, 2010, p. 263).

En relación al cuestionamiento de la competencia por razón de territorio, el numeral 7.2) del artículo 7° de la NLPT, señala lo siguiente:

Tratándose del cuestionamiento de la competencia del juez por razón de territorio, el demandado puede optar, excluyentemente, por oponer la incompetencia como excepción o como contienda. La competencia de los jueces de paz letrados sólo se cuestiona mediante excepción.

De acuerdo con la norma citada, el demandado que cuestione la competencia de un juez por razón del territorio, puede optar excluyentemente, por proponer la excepción de incompetencia o entablar una contienda de competencia.

Priori comentando este inciso nos dice lo siguiente:

Cuando la NLPT excluye la posibilidad de cuestionar la competencia vía contienda para los casos que se inicien ante un juzgado de paz letrado, introduce una excepción bajo criterios de eficiencia judicial a un medio de defensa para garantizar el derecho al juez natural, siguiendo en ese sentido las modificaciones que en esa misma línea habían sido introducidas en el Código Procesal Civil. Así, dicha excepción tiene como finalidad impedir que las cortes superiores y la Corte Suprema de Justicia sean saturadas y se avoquen al conocimiento de incidentes. Sin embargo, la excepción se mantiene en estos casos como medio para poder cuestionar la incompetencia del Juez. (PRIORI POSADA, 2011, p. 82).

La NLPT en el numeral 7.3) de su artículo 7º, al referirse a la contienda de competencia, dispone lo siguiente:

La contienda de competencia entre jueces de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial la dirime la sala laboral de la corte superior correspondiente. Tratándose de juzgados de diferentes distritos judiciales, la dirime la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Este inciso referido al conflicto de competencia, si bien establece qué órgano jurisdiccional debe dirimir la contienda de competencia, no señala el trámite que deberá seguir la misma, por lo que en estos casos son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil.

## **9 COMPETENCIA INTERNACIONAL DE LA ESPECIALIDAD JURISDICCIONAL LABORAL**

La regla general es la aplicación del principio de territorialidad, según el cual los jueces peruanos son competentes para

conocer de los conflictos surgidos dentro del territorio nacional y por aplicación de normas jurídicas nacionales.

No obstante, en la práctica surgen algunas situaciones complejas en las que se presenta algún elemento extranjero de relevancia jurídica, tal como ocurre en los casos en que es necesario regular la situación jurídica de trabajadores extranjeros que laboran en territorio nacional o la de trabajadores contratados en territorio nacional para prestar servicios en el extranjero. En estos casos, se discute la aplicación de la ley del país donde se celebró el contrato de trabajo (*lex loci contractus*); o la del país donde se ejecutó el mismo (*lex loci solutionis*), siendo que la controversia gira en determinar cuál es la ley aplicable: la nacional o la extranjera.

Sin embargo, constituye condición previa para analizar la solución del conflicto de leyes, el determinar cuál es el juez competente para juzgar y resolver la controversia, pues, solo con posterioridad a ello, este juez podrá decidir cuál será la ley aplicable, la nacional o la extranjera.

En los tratados internacionales suscritos por el Perú y en nuestra legislación positiva, no hemos encontrado una regulación específica que nos permita determinar cuál es el juez competente en el caso de conflicto internacional de leyes de trabajo; es por esto que de presentarse dichos casos, debemos recurrir a la aplicación de los Tratados de carácter general y a las normas contenidas en el Libro X del Código Civil sobre Derecho Internacional Privado, en tanto no resulten incompatibles con los principios y doctrina laboral.

Las normas procesales de Derecho Internacional Privado pueden contemplar las situaciones siguientes: las partes se someten expresa o tácitamente a la competencia de los tribunales nacionales; el empleador demandado es extranjero pero domicilia en territorio nacional; el trabajador ha laborado en territorio nacional pero el empleador demandado domicilia en el extranjero.

En los instrumentos internacionales en los que es parte el Perú, no existen normas que regulen la solución de los conflictos antes enumerados, es por esto que debemos recurrir, en primer lugar, al Código Bustamante, el cual en su artículo 314<sup>o</sup> señala expresamente que:

La ley de cada Estado contratante determina la competencia de los tribunales, así como su organización, las formas de enjuiciamiento y de ejecución de las sentencias y los recursos contra sus decisiones.

### **9.1 Competencia del juez peruano cuando las partes se someten expresa o tácitamente a la jurisdicción nacional**

En realidad en este caso no se presenta conflicto alguno, sea porque las partes han pactado en forma previa que, de surgir controversias el juez competente será el nacional, sea porque la parte demandada al apersonarse a juicio no cuestiona la jurisdicción peruana. En este caso resulta de aplicación el inciso 3) del artículo 2058° del Código Civil, el cual establece la competencia de los tribunales peruanos en acciones de contenido patrimonial (el contrato de trabajo tiene un contenido patrimonial), aun contra personas domiciliadas en el extranjero,

[...] cuando las partes se someten expresa o tácitamente a su jurisdicción. Salvo convención en contrario, contemporáneo o anterior a la sumisión, la elección del tribunal es exclusiva.

Se concluye, pues, que en caso de sometimiento expreso o tácito de jurisdicción, el juez competente es el peruano.

### **9.2 Competencia del juez peruano cuando el empleador demandado es extranjero pero domicilia en territorio nacional**

Este supuesto contempla el caso cuando el trabajador puede ser nacional o extranjero, pero el empleador demandado necesariamente es extranjero domiciliado en el Perú.

En esta situación, aun cuando no se haya pactado sometimiento expreso a la jurisdicción nacional, e incluso el empleador demandado fuese renuente a ella, se aplica el artículo 2057° del Código Civil según el cual: “Los tribunales peruanos son competentes para conocer de las acciones contra personas domiciliadas en el territorio nacional”.

Tovar Gil justifica esta disposición diciéndonos lo siguiente:

[...] consideremos que la elección, como criterio general de jurisdicción, del domicilio del demandado es adecuado y responde de manera acertada a los intereses de las partes. Permite que la demanda se entable en un lugar en el que el demandado tiene acceso a defenderse y en el que por lo general, dado que es su centro de actividad, tiene con frecuencia bienes con los que puede responder por sus obligaciones. (TOVAR GIL, 1987, p. 164).

En conclusión el juez peruano es competente para conocer de demandas contra empleadores extranjeros, cuyo domicilio esté situado en territorio nacional.

### **9.3 Competencia del juez peruano cuando el trabajador ha laborado en territorio nacional pero el trabajador demandado domicilia en el extranjero**

Este supuesto se presenta cuando el trabajador es nacional o extranjero, pero, presta o ha prestado sus servicios en territorio nacional para un empleador domiciliado en el extranjero, no existiendo pacto de sometimiento expreso a la jurisdicción nacional.

En este caso, la competencia se determina conforme al inciso 2) del artículo 2058° del Código Civil, el que señala expresamente la competencia del juez nacional:

Cuando se ventilen acciones relativas a obligaciones que deban ejecutarse en el territorio de la República o que deriven de contratos celebrados o de hechos realizados en dicho territorio.

Tovar Gil sostiene que:

El fundamento para establecer la competencia del juez peruano en una acción contra un no domiciliado es la existencia de una proximidad fáctica razonable entre la relación y el foro. Si una persona se obliga por un contrato a ejecutar la prestación contractual

que le corresponde en el Perú, es razonable establecer que puede ser demandado en el Perú por el cumplimiento de esa misma prestación. (TOVAR GIL, 2005, p. 715).

En conclusión podemos decir que siempre que se promueva un conflicto internacional de jurisdicción, como consecuencia de un contrato de trabajo celebrado o ejecutado en territorio nacional, aunque el empleador domicilie en el extranjero, el juez competente es el peruano.

## 10 COMPETENCIA SOBRE RECLAMACIONES CONTRA AGENTES DIPLOMÁTICOS

Como sabemos las misiones diplomáticas acreditadas en el Perú contratan trabajadores para diversos servicios, convirtiéndose de esta manera en empleadores.

Si los trabajadores son naturales del país al que pertenece la misión, en caso de conflicto se aplicará la legislación del Estado acreditante y el juez competente será el de dicho Estado, no teniendo competencia el juez peruano; distinto será el caso, si el conflicto surge entre un trabajador nacional o extranjero con residencia permanente en el Perú, que labora para la misión extranjera, en este caso la competencia del juez trataremos de precisarla en las líneas siguientes.

### 10.1 La inmunidad diplomática

De acuerdo al Derecho Internacional los agentes diplomáticos gozan de una serie de privilegios e inmunidades de carácter jurídico dentro de los cuales debemos destacar los siguientes: **a)** inviolabilidad o inmunidad personal; **b)** inviolabilidad de residencia o propiedad, y **c)** inmunidad de jurisdicción.

La Convención de Viena de 1961, Sobre Relaciones Diplomáticas, de la cual el Perú es parte, en su artículo 31° establece que los agentes diplomáticos gozan de inmunidad frente a la jurisdicción del país receptor en materia penal, civil y administrativa, por lo que a

primera vista pareciera que frente a la jurisdicción laboral no tendrían este privilegio; sin embargo, ello no es exacto, pues, como bien dice Carro:

[...] al analizar la intención del comité de redacción de la Convención (1961) se puede concluir que si bien se consignó así, se hizo considerando que todas las ramas del Derecho llegan a ser en definitiva civiles y administrativas y que por consiguiente el agente diplomático es inmune a todas las jurisdicciones. (CARRO HERNÁNDEZ, 1989, p. 205).

## 10.2 Competencia del juez peruano en reclamaciones laborales contra agentes diplomáticos

En principio el Juez peruano será competente para conocer las demandas laborales contra agentes diplomáticos si éstos, conforme al artículo 32° de la Convención de Viena, renuncian expresamente a su inmunidad de jurisdicción.

Si por el contrario, el agente diplomático no renuncia expresamente a su inmunidad, considero que por aplicación del artículo 31° de la Convención de Viena el juez peruano no podrá conocer de la reclamación.

## 11 CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La jurisdicción puede definirse como la función pública realizada por los órganos judiciales, mediante la cual se resuelven, aplicando el derecho, los conflictos que se presenten entre dos o más partes.

**SEGUNDA.** La competencia es la facultad que tiene un órgano jurisdiccional en concreto, para conocer y resolver determinados asuntos que se someten a su decisión, con las limitaciones que establecen determinados parámetros.

**TERCERA.** La NLPT adopta los clásicos criterios para la determinación de la competencia, que a saber son, por materia, cuantía, grado y territorio; no estableciendo ninguna disposición que regule los casos donde se tenga que resolver conflictos con la intervención de un elemento extranjero relevante, caso en el cual se tendrá que adoptar el criterio que establezca el Código Civil.

## 12 REFERENCIAS

ALVARADO VELLOSO, Adolfo. Lecciones de derecho procesal civil. 2. ed. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L., 2011.

CARRO HERNÁNDEZ, María del Rocío. La inmunidad diplomática en materia laboral. **Revista Debate Laboral**, San José, Costa Rica, Año II, n. 3/89, 1989.

ETALA, Carlos Alberto. Derecho colectivo del trabajo. Buenos Aires: Astrea, 2001.

GÓMEZ VALDEZ, Francisco. **Nueva ley procesal del trabajo**. Lima: Editorial San Marcos, 2010.

MORA DÍAZ, Omar Alfredo. **Derecho procesal del trabajo**. Caracas: Organización Gráfica Capriles, 2013.

OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho procesal laboral**. 5. ed. Bogotá, Colombia: Ediciones Tunvivor, 2010.

ORELLANA TORRES, Fernando. **Comentarios al nuevo proceso laboral**. 3. ed. Chile: Librotecnia, 2009.

PRIORI POSADA, Giovanni. **Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo**. Lima: ARA Editores, 2011.

ROCCO, Ugo. **Derecho procesal civil**. V. 1. México: Editorial Jurídica Universitaria, 2008.

---

TOVAR GIL, María del Carmen y otro. **Derecho internacional privado**. Lima: Fundación M.J. Bustamante de la Fuente, 1987.

TOVAR GIL, María del Carmen. Comentarios al artículo 2058 del código civil. *In*: **Código civil comentado por los 100 mejores especialistas**. Tomo X, Lima: Gaceta Jurídica, 2005.

## A EXTINÇÃO E O RESSURGIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO CHILE

LANATA FUENZALIDA, Gabriela\*

**Resumo:** O presente trabalho faz uma análise histórica e jurídica da evolução da administração da justiça especializada laboral no Chile, com o fim de detectar os efeitos que produziu a supressão dos Tribunais do Trabalho durante o Governo de Augusto Pinochet Ugarte, assim como a sua posterior reinstalação, na materialização do amparo das normas substantivas laborais à parte mais fraca da relação de trabalho. Neste contexto, se apresenta uma breve evolução histórica dos aspectos orgânicos laborais, desde seu nascimento até a imposição da normativa repressiva da atividade jurisdicional especializada no ano de 1981, por meio do Decreto-Lei n. 3.648, atendo-se previamente à situação de intervenção consequencial à imposição do Decreto-Lei n. 32, em 1973.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Justiça do trabalho. Direito comparado. Chile. Pinochet.

### 1 INTRODUÇÃO HISTÓRICA

Em 30 de maio de 2005 foi promulgada a Lei n. 20.022, que criou os atuais Juizados Laborais e Juizados de Cobrança Laboral

---

\*Professora de direito do trabalho na Universidade de Concepción (Chile). Mestre em educação pela Universidade de Concepción. Mestre em direito privado pela Universidade de Rosário (Argentina). A tradução do texto em castelhano foi realizada pela advogada e especialista em direito do trabalho pela Puccamp, Giselle Gonzalez Gonçalves Brasil Jorge. A revisão técnica e as notas de rodapé com referências específicas ao sistema brasileiro são de autoria do Diretor da Escola Judicial do TRT-15, Desembargador Manoel Carlos Toledo Filho.

e Previdenciária que, conjuntamente com a normativa que estabeleceu um moderno sistema de processo laboral, embasado, especialmente, na oralidade e na imediatidade, consolidou o verdadeiro papel da justiça laboral, entendida como o meio ideal para assegurar a efetividade dos direitos substantivos laborais e a plena materialização do princípio protetivo.

O caminho legislativo não foi fácil nem breve, tendo que passar por diversas etapas, algumas das quais, como se verá, representativas da mais absoluta obscuridade no amparo adjetivo dos direitos dos trabalhadores chilenos.

Não obstante, desde o estabelecimento das primeiras leis reguladoras da atividade laboral, se pode observar o entendimento da necessidade de contar-se com alguma especialização na estrutura da administração da justiça, como um meio de propiciar uma tutela efetiva dos direitos laborais.

Aquele que poderia ser considerado como o primeiro antecedente no estabelecimento de um órgão jurisdicional com competência em matéria trabalhista apareceu com a edição da Lei n. 4.056, de 8 de setembro de 1924 que, sob a epígrafe “Os conflitos entre capital e trabalho”, ressaltou a ideia de procurar a conciliação entre as partes em conflito. A Lei denominou estes organismos de Juntas Permanentes de Conciliação, cuja criação adveio de decisão presidencial e com jurisdição sobre a totalidade das indústrias existentes no distrito jurisdicional que lhes atribuíram, contemplando, igualmente, a possibilidade de se criar Juntas Permanentes Especiais para indústrias determinadas. Se tratava de organismos colegiados, compostos por seis membros, três eleitos pelos patrões ou empregadores e três pelos trabalhadores. A mencionada Lei lhes conferia competência para conhecer os conflitos coletivos de trabalho que ocorressem entre os patrões ou empregadores e entre os trabalhadores das empresas que não houvessem sido solucionados pelo procedimento de conciliação prévia, que a mesma lei contemplava; e em única instância os litígios que dessem lugar à aplicação das leis sobre contrato de trabalho e sindicato. A mesma Lei previa ainda o procedimento ou forma de tramitação da causa, estabelecendo a obrigação de se recorrer à justiça ordinária para a execução da sentença respectiva, o que demonstrava que o título

obtido perante as Juntas carecia, a rigor, de uma força executiva que lhe fosse própria ou imanente<sup>1</sup>.

Apesar da mencionada Lei, destinada a gerir os setores de trabalho, parecer ter marcado uma pauta acerca da necessidade de existência de uma justiça especializada, fato é que na mesma data se ditou a Lei n. 4.059, sobre Contrato Individual de Trabalho dos Empregados Particulares, a qual dispôs que as controvérsias entre empregados e empregadores seriam resolvidas pela justiça ordinária, com fulcro no procedimento sumário regulado pelo Código de Processo Civil, o que demonstrava um triste anúncio contraposto à proteção judicial dos direitos dos trabalhadores. Entretanto, em 31 de dezembro de 1924, se ditou o Decreto-Lei n. 188 que a revogou e criou os Tribunais de Conciliação e Arbitragem e as Juntas de Conciliação em diversos departamentos, com uma composição tripartite. O traço mais característico destes tribunais era, como seus antecessores, a inexistência de força executiva, o que significava novamente a necessidade de se recorrer à justiça ordinária para a execução de suas próprias decisões.

Em 31 de dezembro de 1927 se ditou o Decreto-Lei n. 2.100, intitulado “Tribunais de Conciliação e Arbitragem e Juntas Permanentes de Conciliação”.

Os Tribunais de Conciliação e Arbitragem estavam destinados a resolver problemas de caráter jurídico, enquanto que as Juntas Permanentes de Conciliação tinham por missão intervir nos conflitos coletivos de interesses.

Embora seja habitual considerar que estes são os primeiros verdadeiros Tribunais do Trabalho, eles apresentavam características que, atualmente, não seriam aceitáveis como pertencentes à atividade jurisdicional especializada. Com efeito, a primeira instância foi entregue a um único juiz que não era obrigado a ser advogado, sendo nomeado

---

<sup>1</sup>A similitude da evolução histórica dos órgãos trabalhistas chilenos com aqueles instaurados no Brasil é evidente. Nosso primeiro antecedente na matéria foram os tribunais rurais paulistas de 1922. No plano federal, em 1932 foram criadas as primeiras Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, todas com composição paritária, as últimas estando direcionadas, precipuamente, ao exame de conflitos coletivos. E, tanto lá quanto aqui, a decisão proferida pela Junta carecia de força executiva imediata, devendo ser para tal efeito submetida à análise da Justiça Comum, o que ocasionava sérios problemas de efetividade prática. A este respeito: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **A competência funcional do Juiz-Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento**. São Paulo: LTr, 1997, p. 13-21.

pelo Poder Executivo, por meio do Ministério da Previdência Social; a segunda instância foi encarregada a um tribunal de alçada, com caráter colegiado, composto por um ministro do Tribunal de Apelações, que o presidia, por um representante do setor empresarial e por outro do setor laboral. Esses tribunais particulares não estavam sujeitos à fiscalização ou à supervisão do Supremo Tribunal.

Em 1931, por meio do Decreto com força de lei n. 178, se estabeleceu o primeiro Código do Trabalho Chileno, o qual foi constituído de uma compilação das diversas leis trabalhistas que estavam vigentes naquela época<sup>2</sup>. Nos aspectos processuais, se seguiram as mesmas bases estabelecidas no Decreto-Lei n. 2.100, diferenciando entre duas instâncias. A primeira estava entregue a juizados especiais ubicados em diferentes localidades, com competência exclusiva em matéria trabalhista, devendo conhecer, especialmente, todas as questões de caráter contencioso que suscitassem a aplicação das disposições do texto e as estipulações que houvesse nos contratos de trabalho, como também as questões relativas ao cumprimento das normas previdenciárias. A segunda instância era composta por um presidente e por um empregador, por um obreiro e por um empregado<sup>3</sup>. Eram nomeados pelo Presidente da República, e se exigia que os Juízes Especiais do Trabalho e os Presidentes dos Tribunais de Alçada fossem advogados.

Embora se insistisse na criação de um incipiente sistema judiciário do trabalho, implicitamente estava contida a ideia de lhes dar caráter de organismos de cunho administrativo. Foi somente com o advento da Lei n. 5.158, de 1933, que, por meio da modificação introduzida na então Lei Orgânica dos Tribunais, foram submetidos à supervisão do Supremo Tribunal, embora continuassem formando parte do Poder Executivo<sup>4</sup>.

<sup>2</sup>De novo a semelhança histórica, uma vez que, como sabemos, desde 1930 estava no poder no Brasil Getúlio Vargas, com um projeto político de igual jaez. A diferença é que a “Consolidação” chilena veio já ao início da década de 1930, enquanto nossa CLT chegou somente em 1943.

<sup>3</sup>O Código do Trabalho de 1931 fazia uma distinção entre obreiros e empregados. Os obreiros eram aqueles trabalhadores em cujo labor predominava o esforço físico, enquanto que era considerado empregado quem desenvolvesse um labor predominantemente intelectual.

<sup>4</sup>O mesmo se passou no Brasil: as Juntas de Conciliação de Julgamento da década de 1930 estavam submetidas ao Ministério do Trabalho, que funcionava inclusive como instância recursal. A plena integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário ocorreu apenas com o advento da Constituição de 1946.

Em 1943, a Lei n. 7.726 substituiu os Tribunais de Alçada pelas Cortes do Trabalho, compostas por membros exclusivamente letrados - ou seja, com formação em direito - embora também precisassem ser integrados por vogais, representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Funcionaram em Valparaíso, Santiago e Concepción. Em 1955, com o advento da Lei n. 11.986, os Tribunais do Trabalho passariam a ser constituídos como Tribunais Especiais, com quadros próprios, mas sujeitos às disposições do Código Orgânico de Tribunais, em relação ao seu regime de trabalho interno.

Em 1966, por força da Lei n. 16.437, determinou-se que as Cortes de Apelações já existentes em La Serena e Punta Arenas, assim como a recém criada de Antofagasta, conhecessem de assuntos laborais na qualidade de tribunais de segunda instância, esquema que persistiu até os dias atuais, alcançando todo o país, em razão da inexistência de tribunais de alçada especializados na matéria.

## 2 EVOLUÇÃO E CONTEXTO GERAL

Da evolução sintetizada precedente é possível observar que o caminho seguido pela formação orgânica da jurisdição com competência trabalhista sempre, em maior ou menor medida, pretendeu ser servida por aqueles que tivessem especialização na matéria laboral, e chamados a exercer competências exclusivas e excludentes nas matérias próprias da disciplina. Ainda, não se pode deixar de mencionar as particularidades de uma Lei ditada em 1966, sob o número 16.455, que modificou o Código do Trabalho de 1931, contemplando novas normas de término do contrato de trabalho. No que aqui nos interessa, ela estabeleceu que seria competente para conhecer as reclamações contra a decisão empresarial que colocasse término ao contrato de trabalho, o Juiz Especial do Trabalho, lotado na comarca onde o trabalhador prestava seus serviços. E dispôs ainda que, naquelas comarcas onde não existisse um Juizado Especial do Trabalho, a competência seria do Juiz de Polícia local, autoridade muito distante de toda especialidade na matéria.

Mas a situação mudaria diametralmente durante o governo militar dirigido por Augusto Pinochet Ugarte a partir do Golpe de Estado ocorrido em 11 de setembro de 1973. Se bem se possa considerar

que houve a ruptura definitiva do caminho à especialização da justiça laboral em 1981, com o advento do Decreto-Lei n. 3.648, que na prática extinguiu os Juizados e os Tribunais do Trabalho, a verdadeira anulação da justiça do trabalho começou, na verdade, já nos primórdios do Golpe Militar. Com efeito, em 4 de outubro de 1973 a Junta do Governo presidida pelo General de Exército Augusto Pinochet Ugarte ditou o Decreto-Lei n. 32, que, sob o título de “Cria tribunal especial, e estabelece causas e procedimentos em dispensas de trabalhadores. Introduce modificações à Lei n. 16.455”, interveio de maneira brutal na organização da justiça do trabalho.

Esta norma foi fundamentada, segundo a sua exposição de motivos, na “situação de emergência que vive o país e na necessidade de restabelecer o princípio e a prática da disciplina laboral nas atividades nacionais”, e na ideia de que a Lei n. 16.455, sobre finalização dos contratos de trabalho, não contemplava suficientemente os atos lesivos para o processo de produção e recuperação nacional. Sob a escusa de “respeitar ao máximo dentro desta emergência os direitos dos trabalhadores”<sup>5</sup> foi estabelecido um tribunal especial, composto pelo Juiz da localidade que tinha competência em matéria trabalhista, por um representante das Forças Armadas e dos Carabineiros do Chile<sup>6</sup>, designado pelo Intendente ou Governador respectivo e por um Inspetor do Trabalho, designado pelo Diretor do Trabalho, autoridade administrativa de confiança do governo. Perante este tribunal poderia reclamar toda pessoa cujo contrato de trabalho tivesse sido extinto ou ainda o fosse no futuro, o que se considerou como uma clara intromissão do Poder Executivo no Poder Judicial, já que havia dois membros não letrados - ou seja, sem formação técnica específica - que eram emanados ou dependentes do primeiro dos poderes nominados (BENAVENTE MORA, 2002, p. 286).

Esta normativa não se limitou a intervir nos Tribunais do Trabalho, senão que introduziu repressivas normas substantivas, ao contemplar como causas justificadoras de finalização do contrato de trabalho, entre outras, o cometimento de atos ilícitos que impediam o

<sup>5</sup>Decreto Lei n. 32, de 1973. Disponível em: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=173982&idVersion=1973-10-04>>. Acesso em: 13 ago. 2017.

<sup>6</sup>Os carabineiros chilenos desempenham função equivalente às Polícias Militares Estaduais no Brasil.

trabalhador de concluir seu trabalho ou cumprir com suas obrigações; o atentado contra os bens situados nas empresas; a destruição de materiais, instrumentos ou produtos de trabalho ou mercadorias; direcionar interrupção ou paralisação ilegal de atividades, total ou parcial, em empresas ou serviços, ou atos de violência em empresas ou locais de trabalho, ou retenção indevida de pessoas ou bens, permitir a entrada de terceiros estranhos ao local de trabalho, incitar a destruir, desativar, interromper ou participar de eventos que danificavam as instalações públicas ou privadas, e participar ou haver participado na introdução ao país, fabricação, armazenamento, transporte ou entrega de qualquer tipo de armas, sem a autorização competente.

O Governo Militar se caracterizou pela repressão às formas de manifestação obreira, especialmente no que tange à ação sindical, característica que se materializou formalmente neste Decreto-Lei que, em conjunto com a criação de outras formas de finalização do contrato de trabalho, suprimiu o direito ao foro trabalhista a respeito destas novas causas, com as quais produzia uma verdadeira anulação de todo o amparo aos dirigentes sindicais. Há, inclusive, quem sustente que esta foi a principal motivação do mencionado Decreto-Lei<sup>7</sup>.

O mesmo texto legal contemplou uma espécie de procedimento judicial que complementou seu caráter repressivo e arbitrário, ao estabelecer que este tribunal denominado de Tribunal Especial deveria conhecer e resolver a reclamação do trabalhador em única instância, sem forma de juízo, dentro do prazo de 30 dias corridos, contados da data da apresentação da reclamação, apreciando o tribunal a prova e julgando em consciência, ou seja, do modo que entendesse particular ou pessoalmente mais adequado. Dispôs, ademais, que cada tribunal estabeleceria seu horário de funcionamento, e ainda as normas necessárias para o expedito desenvolvimento de suas funções.

Se a reclamação era resolvida com a declaração de dispensa injustificada por parte do empregador, deveria ser ordenada na mesma sentença a reintegração imediata do obreiro, com o pagamento de suas remunerações e subsídios familiares que receberia se não tivesse sido

---

<sup>7</sup>Assim o expressa Álvaro Fuentealba Hernández, em sua tese para obter o grau de Mestre em Direito pela Universidade do Chile, intitulada **Dictadura y Poder Judicial en Chile: la Judicatura Laboral en el Gobierno de la Junta Militar (1973-1974)**, p. 163.

dispensado injustificadamente. Negando-se o empregador a fazê-lo, seria sancionado com multas. Se abria ainda a possibilidade às partes de colocar fim à reclamação durante o seu trâmite, “desde que, livre e espontaneamente, perante o Tribunal, manifestem sua aceitação das condições de acordo pactuadas”<sup>8</sup>.

Esta possibilidade se transformou em uma prática habitual nestes tribunais integrados por militares, já que eram responsáveis por interrogar os demandantes sobre toda classe de circunstâncias que, unidas à veracidade das imputações realizadas a seus empregadores, se somavam outras que poderiam ser muito diferentes, tais como aquelas atinentes às atividades corriqueiras (gerais) e domiciliares.

O texto do decreto reiterava que a sentença definitiva não era suscetível de recurso algum, salvo aquele que advinha de queixa<sup>9</sup> que deveria ser interposta perante o mesmo Tribunal Especial, que de ofício e imediatamente deveria remeter o recurso, os autos correspondentes e a certificação da notificação de julgamento ao Supremo Tribunal para conhecimento e resolução do recurso, a ser assinado pelo recorrente. Resulta evidente a limitação que esta tramitação poderia implicar para o trabalhador que pretendesse recorrer.

Pouco mais de um ano depois, em 9 de outubro de 1974, foi publicado o Decreto-Lei n. 676, que teve como uma de suas considerações a:

[...] urgente necessidade de ditar normas complementares ao sistema de finalização de contratos de trabalho, tendentes a assegurar a expedição e rapidez dos procedimentos.<sup>10</sup>

Este texto legal restabeleceu a vigência dos ditames contidos na norma legal n. 16.455, que haviam sido modificados pelo

---

<sup>8</sup>Art. 10, Decreto Lei n. 32.

<sup>9</sup>O recurso de “queixa”, nos ordenamentos de matriz hispânica, normalmente se identifica com o recurso de agravo de instrumento do direito processual laboral brasileiro. Sem embargo, no contexto específico aqui mencionado, queremos crer que a figura que mais se aproximaria seria a da correção parcial. A este respeito: CALVO CASTRO, Gonzalo. **Algunos aspectos del recurso de queja**. Disponível em: <<http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/viewFile/15/10>>. Acesso em: 26 out. 2017.

<sup>10</sup>Consideração 6ª, Decreto Lei n. 676. Disponível em: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6277>>. Acesso em: 13 ago. 2017.

Decreto-Lei n. 32, mas ao mesmo tempo derogou o preceito contido no art. 6 da Lei, que reconhecia competência para conhecer as causas de finalização do contrato de trabalho aos juizados de polícia local, retomando a competência dos tribunais especializados que existiram anteriormente.

Os objetivos da derrogação do Decreto-Lei n. 32 não estão muito claros. Poderia haver obedecido à consideração por parte da Junta de Governo presidida por Pinochet que, depois de um ano de vigência, ele alcançara sua finalidade de reprimir os ânimos de defesa dos trabalhadores e, sobretudo, teria desencorajado as tentativas de sindicalização. Impende destacar o discurso de inauguração do ano judicial pronunciado no ano de 1974, pelo então Presidente do Supremo Tribunal, Sr. Enrique Urrita Manzano, que aludindo aos Tribunais Especiais criados pelo Decreto-Lei n. 32, expressou sua certeza de que tal situação não perduraria muito, e que em pouco tempo seriam restabelecidos os juízes ordinários do trabalho (FUENTEALBA HERNÁNDEZ, 2005, p. 165).

Como quer que seja, a derrogação do mencionado decreto pôs fim à existência dos Tribunais Especiais formados pelo juiz e os representantes das Forças Armadas e Carabineiros, restituindo os tribunais anteriores com jurisdição sobre o assunto. Esta situação durou até 1981, quando esses tribunais foram diretamente suprimidos e transformados em tribunais civis.

Com efeito, no ano de 1981 foi ditado o Decreto-Lei n. 3.648 que, dada a sua natureza, não é possível conhecer uma história que forneça clareza quanto aos seus objetivos, mas que transformou os Tribunais do Trabalho existentes em tribunais civis, suprimindo os Tribunais Especiais do Trabalho, resultando em um parêntese importante na administração da justiça do trabalho. Os motivos desta decisão foram expressos muito brevemente: pretendia-se supostamente otimizar o uso de recursos e entregar a um maior número de tribunais o conhecimento das causas trabalhistas (THAYER ARTEAGA; NOVOA FUENZALIDA, 1998).

Tais objetivos não encontraram nunca respaldo em alguma razão lógica. Mais pareceu a constituição de uma etapa na instauração do sistema econômico que havia começado com o denominado Plano Laboral, que teve como propósito materializar a implementação de um

sistema neoliberal, que exigia adequação da legislação normalmente protetiva à classe obreira, com aqueles princípios que permitissem a aplicação definitiva e absoluta de uma economia de livre mercado, baseada na privatização e fortalecimento das empresas. Formaram parte deste Plano o Decreto-Lei n. 2.200, sobre contrato individual de trabalho, que conferiu à relação laboral uma profunda lógica contratual, que perdura até hoje; o Decreto-Lei n. 2.756, sobre a organização sindical, que buscava a instauração de multiplicidade de sindicatos, desprovidos de real força representativa e sua absoluta despolitização, e o Decreto-Lei n. 2.758, sobre negociação coletiva, que instaurou a negociação centrada e limitada à empresa, acompanhada do direito de greve muito desvirtuado, ao permitir ao empresário a implementação de substituição de trabalhadores paralisados e transformando o contrato coletivo em contratos “pluriindividuais”<sup>11</sup>.

A implementação do denominado Plano Laboral, cujo esquema central vige até hoje, buscou materializar a economia de livre mercado, ao mesmo tempo debilitando as organizações sindicais.

Mas estas reformas não são senão a culminação das reformas nas regulações entre trabalhadores e empresários, que se haviam anunciado de maneira drástica no mesmo ano do Golpe Militar, ou seja, em 1973, através da edição do Decreto-Lei n. 32, e que por razões pouco claras, ainda que se vislumbre que pode haver obedecido às veladas pressões do Supremo Tribunal, foi derogado depois de um ano de vigência.

Do teor do texto do Decreto-Lei n. 3.648, se adverte que, tecnicamente, os Tribunais do Trabalho existentes não são abolidos, mas em uma lógica completamente depreciativa da substantividade da disciplina trabalhista, são transformados em tribunais civis, juntando-se aos já existentes no país, ao mesmo tempo que se lhes confere competência para conhecer o que se chamou e qualificou de causas do trabalho.

As justificativas desta medida nunca foram expostas. Se bem que a única explicação que se deu foi a de que se buscava aumentar

---

<sup>11</sup>Era apenas uma multiplicidade de contratos individuais, uniformizados ao estabelecer condições comuns de trabalho e remuneração para aqueles que participaram de sindicatos ou grupos de negociação.

o número de tribunais civis com a finalidade de diminuir o atraso que existia na tramitação das causas, nada disso ocorreu e o atraso sequer diminuiu, na verdade aumentou, unindo-se agora aos problemas evidentes que implicaram no conhecimento das reclamações trabalhistas por quem, até então, não detinha competência para fazê-lo, aumentando a carga de trabalho habitual com causas embasadas em leis totalmente distintas das civis, somando-se a isto a implementação do novo procedimento que criou o mesmo Decreto-Lei n. 3.648.

Foi, portanto, o estabelecimento de um sistema de forma completamente inconsistente, que sequer estava respaldado por uma justificativa oficial, existindo registros de que se tratou de uma decisão contrária a todos os setores envolvidos<sup>12</sup>.

No dizer de Patricio Novoa Fuenzalida, prestigioso doutrinador chileno, a vigência desta nova normativa constitui uma recordação ingrata, que recebeu críticas dos mais diversos setores. Refletiu o autor que:

Em todo caso, deve ser atribuído mérito a este corpo legal, já que colocou em evidência, de forma clara, quão necessária é a justiça especializada do trabalho, mérito que, por certo, não foi aquele que guiou os autores desta iniciativa. (NOVOA FUENZALIDA, 2002, p. 76-77).

Um dos antecedentes com os quais se conta e que apoia a afirmação anterior é o Ofício de n. 06974, de 24 de novembro de 1980, dirigido pelo Pleno do Supremo Tribunal à Ministra da Justiça da época, Sra. Monica Madariaga Gutiérrez, o qual considerou que, na opinião do Supremo Tribunal, os Tribunais do Trabalho obedeciam

<sup>12</sup>CORVERA, Diego. Análisis crítico de la justicia laboral. Em Reforma procesal laboral. Homenaje al Profesor Héctor Humeres M. **Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social**, n. 2, 2001. Sociedad Chilena del trabajo y de la Seguridad Social, p. 25 y 26. Breve historia de la justicia laboral chilena. **Conferencia ditada ante o Conselho da Judicatura Geral**, México, 2012. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:17SQCq7QLYoJ:www.ijf.cjf.gob.mx/conferencias/2012/DerechosHumDerTrab/20112012/BREVE%2520HISTORIA%2520DE%2520LA%2520JUSTICIA%2520LABORAL%2520CHILENA.pdf+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&client=firefox-b>>. Acesso em: 31 ago. 2017.

à necessidade de atender adequadamente os conflitos especiais entre empregadores e empregados, e facilitar a todos, notadamente a estes últimos, acesso fácil e direto à justiça, o que se alcançava através da consagração preferencial de juízes ao direito do trabalho, fornecendo-lhes um procedimento adequado à busca de uma justiça rápida e efetiva. A Suprema Corte estava ciente de que o estabelecimento de tribunais especializados, independentes da Administração e dependentes do Poder Judiciário, tinha sido uma “ádua conquista trabalhista que não se pode menosprezar ou suprimir por motivos estranhos ou alheios à sua essência”<sup>13</sup>.

Tendo em conta os mandatos dos instrumentos internacionais aplicáveis à matéria, concluiu o Supremo Tribunal que estes o levavam a opinar contrariamente à abolição dos Tribunais do Trabalho, expressando de forma clara e direta que, ao suprimir os tribunais especializados de primeira instância e segunda instância, a especialização que o Tribunal desejava manter estaria perdida.

Em arremate, o Supremo Tribunal chileno sugeriu que os Tribunais do Trabalho deveriam ser estabelecidos de forma permanente e com plena independência do poder executivo, favorecendo a conciliação ao invés do julgamento ou decisão judicial, ideais proclamados desde a primeira metade do século XX, que não poderiam ser perdidos.

Como mostra a história, a opinião do Supremo Tribunal não foi ouvida e a transformação dos juizados do trabalho em juizados civis e a supressão dos Tribunais do Trabalho tornou-se realidade, ao publicar-se no Diário Oficial de 10 de março de 1981 o Decreto-Lei n. 3.648.

Este Decreto-Lei contemplou um procedimento cuja tramitação foi entregue ao secretário-advogado do respectivo tribunal, passando ao juiz civil apenas para a decisão do caso, de tal forma que à complexidade natural que envolveu conferir competência no conhecimento de questões substantivas que não eram apenas distintas à sua especialidade natural, mas com base em princípios completamente opostos à lógica contratual civil, foi adicionado um procedimento sem fundamento e dotado de uma normativa completamente incongruente entre si. Realmente: por um lado, estabeleceu que o juiz do julgamento

---

<sup>13</sup>Ofício n. 06974 da Corte Suprema, enviado ao Governo em 24 de novembro de 1980.

poderia apreciar a prova em consciência, devendo fundamentar circunstanciadamente suas conclusões, mas, ao mesmo tempo, todo o processamento e recebimento da prova foi entregue ao secretário do tribunal respectivo a quem caberia:

[...] ditar todas as resoluções e adotar todas as medidas que sejam de competência do tribunal durante a tramitação do caso até que o processo seja encerrado, oportunidade em que o passará ao juiz para a prolação da sentença definitiva.<sup>14</sup>

Em outras palavras, o paradoxo era que aquele que julgava o caso o fazia sem nunca haver escutado as declarações das testemunhas nem tampouco a versão das partes. Os julgamentos, em sua maior parte, foram, portanto, realizados de acordo com a consciência dos juízes civis, que eram os mais numerosos do país, distanciando-se de forma absoluta de qualquer traço de imediação.

Por outro lado, o procedimento foi estruturado com base em uma tramitação que, no papel, parecia ser bastante breve. Assim é que, após a dedução da reclamação, o tribunal deveria convocar as partes para uma audiência de contestação e provas, para um dia não anterior ao décimo nem posterior ao décimo quinto, contados a partir da data de apresentação da demanda. Nessa audiência presidida pelo secretário do tribunal, a contestação ao pedido deveria ser ouvida. Todas as exceções deveriam ser opostas na audiência, oportunidade na qual também seria ouvida a réplica. Sua decisão, em geral, era entregue à sentença final, ou seja, pelo juiz que não intervinha na audiência. Uma vez que a contestação era ouvida, chamava-se à conciliação. Se não houvesse a conciliação, a causa poderia ser julgada de imediato ou até o décimo dia, ou ser recebida a prova, fixando-se os pontos em que ela recairia. A recepção da prova deveria realizar-se, se possível, em uma audiência apenas, mas se dava a possibilidade de, nos casos em que não se alcançasse a produção das provas em uma única oportunidade, fazê-lo nos dias úteis mais próximos até a sua conclusão, o que se

---

<sup>14</sup>Art. 9 do Decreto Lei n. 3.648. Disponível em: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7210>>. Acesso em: 3 set. 2017.

tornou a regra geral<sup>15</sup>. Depois de concluir o procedimento, os autos eram entregues ao sentenciador, quem deveria prolatar a sentença até o décimo dia.

Não obstante, em raras oportunidades as causas eram concluídas antes de 18 ou 24 meses após a sua instauração, prazo quase duplicado se a sentença fosse apelada<sup>16</sup>.

A falta de rigor na avaliação da realidade jurisdicional apresentada pelo Decreto-Lei n. 3.648 tornou necessária a adoção de medidas diferentes, que foram materializadas através de um novo regulamento. Logo, em 30 de abril de 1981, a Lei n. 17.992 foi ditada<sup>17</sup>, sob o título “Interpreta, modifica e complementa o disposto no Decreto-Lei n. 3.648, de 1981, e altera os artigos do Código Orgânico dos Tribunais”, cujo art. 1º, curiosamente, declarou que o Decreto-Lei n. 3.648, de 1981, havia unificado na administração da justiça as jurisdições ordinária e trabalhista, de modo que os funcionários da jurisdição trabalhista faziam assim parte dessa administração. O esclarecimento parece confirmar a verdadeira descrença da sociedade pela adoção de uma medida tão injustificada e inoperante. No entanto, foi adicionada uma regra de transição, que concedeu uma indenização compensatória aos funcionários dos Tribunais e dos Juizados do Trabalho que não desejassem continuar no Judiciário e que tampouco tivessem o direito de se aposentar. Tal situação pode ter diferentes possibilidades de leitura. Por um lado, revela a relutância dos tribunais especializados a assumirem seu novo papel de tribunais com jurisdição civil, mas, por outro, foi um claro incentivo para afastar os especialistas em matéria laboral - os quais fundamentariam suas decisões nos princípios substantivos próprios da disciplina, cuja aplicação correta requer um conhecimento profundo sobre o assunto - da tramitação e julgamento das causas trabalhistas, ficando as decisões correlativas entregues a juízes de formação civil, que pareciam mais propensos a ressaltar o caráter contratual da relação laboral.

---

<sup>15</sup>Fenômeno análogo se passou na realidade prática brasileira, com a cisão da “audiência una” em “audiências iniciais” e “audiências de instrução”.

<sup>16</sup>Segundo a constatação empírica da revisão de 50 causas eleitas aleatoriamente, correspondentes a decisões da época proferidas pelos tribunais da cidade de Concepción.

<sup>17</sup>Nesta época, o Poder Legislativo já havia sido assumido como tal pela Junta do Governo Militar.

A nova realidade causou sérios problemas, percebidos pelo Supremo Tribunal que, acolhendo um requerimento da Associação de Advogados Laborais, emitiu um Acórdão com o objetivo de dar resposta às necessidades que demandava a tramitação de causas que obedeciam a conflitos muito diferentes dos que estavam acostumados a conhecer os juizados com competência civil. Com efeito, a Corte foi obrigada a estabelecer regras formais, que complementaram o que foi estabelecido pelo Decreto-Lei, tendo em mente que:

[...] ao unificar-se na administração da justiça as jurisdições ordinária e laboral, em conformidade ao preceituado pelo Decreto-Lei n. 3.648 e pela Lei n. 17.992, ambos de 1981, os juizados do trabalho de Santiago passaram a ser Juizados Cíveis completando assim um número de trinta Juizados; que tem sido possível perceber que a distribuição das demandas laborais que em forma verbal podem deduzir os interessados, resulta dificultosa e prejudicial ao ser feita pelo Presidente da Corte de Apelações, radicação de causas que o Código Orgânico de Tribunais não contempla expressamente, nem foi considerada pelos estatutos legais mencionados.<sup>18</sup>

Ainda há mais, segundo o informe do país apresentado em 1985 pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos, se denunciou que apenas posta em vigor a Constituição de 1980, a Junta do Governo dispôs, mediante o Decreto-Lei n. 3.648, a abolição dos Tribunais do Trabalho, ficando a jurisdição do trabalho englobada aos tribunais civis e comerciais, a partir de 1º de maio de 1981, medida que, segundo a Comissão,

[...] privou os trabalhadores da proteção particular que lhes brindava um procedimento especializado para tramitar com rapidez os conflitos que se suscitam diariamente em matérias de ordem laboral.

---

<sup>18</sup>Acórdão relativo à distribuição das demandas trabalhistas que em forma verbal se interponham ante os juizados cíveis de Santiago, 13 de agosto de 1982, publicado no Diário Oficial de 20 de abril de 1982.

A supressão destes tribunais significou que os trabalhadores deverão esperar agora sua vez nos tribunais civis que se ocupam de todo tipo de assunto, para requerer o pagamento das retribuições que lhes sejam devidas ou o reconhecimento dos direitos que reclamam, o que pode significar angustiosas demoras para quem normalmente obtém sua única fonte de renda precisamente de seu trabalho. Por outro lado, a Comissão não logra entender que certos princípios jurídicos em matéria laboral, que se encontravam arraigados no Chile, como o reconhecimento da efetiva desigualdade que existe entre as partes ou a obrigação de tutela que tem o Estado com respeito aos trabalhadores, venham a ser resguardados por tribunais cuja atuação está determinada por princípios opostos, como são a igualdade das partes e a plena liberdade de contratação.<sup>19</sup>

Como se adiantou, dada a então situação política dominante no país, não se tem conta de antecedentes históricos formais que demonstrem os inúmeros problemas que o desaparecimento da justiça do trabalho especializada provocou, mas é digno de considerar a opinião de quem teve que administrar justiça naquela época<sup>20</sup>.

Os juízes do trabalho se viram obrigados a atuar como juízes cíveis e qualificaram esta experiência como “nefasta”, “altamente prejudicial”, “um retrocesso na defesa dos direitos dos trabalhadores”. A eles se juntaram opiniões tendentes a denunciar os sérios problemas profissionais que experimentaram, ao se mostrarem reticentes a assumir o conhecimento de causas cíveis com a mesma urgência que tinham as causas trabalhistas, seguindo sua inclinação natural, conferindo mais

---

<sup>19</sup>Comissão Interamericana de Direitos Humanos, Organização dos Estados Americanos. Informe País, Chile, 1985. Revisado em 20 de agosto de 2017. Disponível em: <<http://www.cidh.org/countryrep/chile85sp/cap10.htm>>.

<sup>20</sup>Todas as opiniões dos juízes foram obtidas através de entrevistas realizadas pela autora diretamente, tanto os juízes civis da época que tiveram que se enveredar ao conhecimento das causas trabalhistas, como a alguns juízes trabalhistas transformados em civis. A informação contida neste artigo constitui a síntese das opiniões recolhidas das palavras dos juízes entrevistados, ao lhes solicitar que descrevessem e qualificassem suas experiências quando se viram obrigados a atuar naquelas circunstâncias.

tempo e dedicação a estas últimas, atendendo a natureza das matérias, se negando a entregar sua tramitação aos secretários dos tribunais, o que provocou atraso no conhecimento das causas cíveis. Igualmente manifestaram certa inconformidade ao ter que julgar estas ações sujeitando-se a princípios e formas de apreciar a prova distintos, o que os fizeram serem considerados juízes de “segunda classe”, frente aos demais que sempre desempenharam a judicatura cível.

Isso também aconteceu com mais de um juiz que ocupou o cargo de Ministro<sup>21</sup> do Tribunal do Trabalho, passando de um momento para outro à necessidade de integrar um Tribunal de Apelações e ter que lidar com causas de natureza muito diferente. Em pouco tempo, um sentimento de ofuscação lhes tomou conta, já que se sentiam sobrecarregados pelas circunstâncias, devido à sua absoluta falta de experiência nessas matérias.

As opiniões dos juízes civis que tiveram que conhecer e deliberar sobre as causas trabalhistas tampouco são das mais positivas. As questões trabalhistas foram consideradas de natureza inferior às demais, ideia que se amparava no próprio texto legislativo, que permitiu que os funcionários dos tribunais conhecessem de toda a classe de disputa trabalhista legal. Manifestaram sua mais absoluta falta de tempo para se comprometerem com a realização das sentenças, atribuindo esse trabalho aos mesmos secretários, que, por sua vez, retornavam com as decisões prontas apenas para que os juízes as fizessem. Sem menosprezar o trabalho dos secretários, que eram formados em direito, esclarecem que os mesmos nunca haviam sido juízes e, como regra, acabavam de começar a desenvolver sua carreira judiciária. Nada lhes importava a sua falta de experiência e conhecimento, porque viam que esta era a única maneira de não ficarem para trás no processamento de casos cíveis, e careciam da formação necessária para compreender plenamente os princípios do direito do trabalho e a importância que as decisões judiciais tinham para quem recorria aos seus estrados em busca de justiça.

Por outra parte, tanto os juízes de primeira instância como os Ministros dos Tribunais do Trabalho que passaram a desempenhar

---

<sup>21</sup>O equivalente aqui seria, na denominação específica da normativa brasileira, “desembargador”.

competência originária em matéria cível e os Ministros do Tribunal de Apelações, respectivamente, nunca puderam ou quiseram se adaptar. Muitos deles se negavam a aceitar a supressão dos tribunais especiais, e ainda que não pudessem protestar abertamente, o faziam assumindo com preferência o conhecimento das causas trabalhistas, provocando um sério problema de atrasos ou demora na solução das demandas cíveis de seu tribunal. Advertem que, analisando aquele contexto desde uma percepção atual, a situação era muito grave naquela época, já que a classe trabalhadora carecia de amparos que possui hoje, não existia uma Defensoria Trabalhista, formada por advogados especialistas e uma Delegacia do Trabalho realmente protetora e fiscalizadora da correta aplicação da normativa laboral.

Os problemas práticos causados por essa legislação levaram, em plena ditadura, em 1986, ao restabelecimento da justiça especializada, por meio da Lei n. 18.510<sup>22</sup>, ainda que parcialmente, pois não ocorreu o mesmo com os Tribunais do Trabalho, que haviam sido eliminados pelo Decreto-Lei n. 3.648, modelo que segue até hoje. Foram assim criados 13 Juizados do Trabalho com competência originária, um número que foi aumentando com o tempo, mantendo a competência dos tribunais civis com relação às comarcas nas quais não existia a justiça especializada. Os novos juizados foram classificados como tribunais especiais formalmente integrantes da estrutura e da carreira do Poder Judiciário, tendo seus magistrados competência originária, sujeitos às regras regulatórias da função contida no Código Orgânico dos Tribunais.

A nova lei modificou o procedimento a ser seguido no conhecimento das reclamações, estabelecendo a aplicação supletiva das disposições dos Livros I e II do Código de Processo Civil somente na falta de uma norma expressa estabelecida neste texto ou em leis especiais. Se tratou, neste particular, de um procedimento muito similar ao denominado juízo sumário civil, de caráter escrito, e cuja principal característica era a possibilidade de que um funcionário do

---

<sup>22</sup>Publicada no Diário Oficial de 14 de maio de 1986. A epígrafe dessa Lei é: “Cria Julgados de Letras do Trabalho, estabelece procedimentos em matérias laborais, modifica o Código Orgânico dos Tribunais, a lei n. 14.972 e os decretos-leis n. 2.758 e 3.648, de 1979 e 1981, respectivamente”.

tribunal recebesse os fatos e conhecesse as provas, situação que já era considerada quase como natural no nosso sistema. A obrigação de verificação das provas era feita com base na persuasão racional (*sana crítica*), mas incluía instituições próprias da prova tarifada, tais como a possibilidade de contraditar testemunhas ou objetar documentos, à semelhança do que se dá no processo civil. E, embora se estabelecesse a existência de uma audiência de instrução, caso não fosse esta finalizada, poderia ser retomada pelo tribunal em até cinco dias, dando margem a que se celebrassem contínuas e sucessivas audiências provocando um retardo considerável nos procedimentos, colocando em dúvida a existência de uma verdadeira justiça do trabalho.

No que se refere à revisão das decisões de primeira instância, se reconheceu a aplicação do recurso de apelação quase nos mesmos termos previstos pelo processo civil, tocando aos Tribunais de Apelações - os quais assumiram a jurisdição trabalhista através do Decreto-Lei n. 3.648, em 1981 - a competência para julgamento, circunstância que subsiste até hoje.

De fato: como visto anteriormente, antes da abolição dos Tribunais do Trabalho a revisão das sentenças era entregue às chamadas Cortes do Trabalho, com competência exclusiva e especializada na matéria. A situação nunca foi revertida e, até hoje, se mantém a possibilidade de revisão das decisões pelos tribunais superiores de justiça com competência comum, ainda quando, agora, somente lhes incumba uma revisão de direito, pois os fatos são estabelecidos pelos juizados de primeira instância do Trabalho, que têm como obrigação indelegável o recebimento pessoal da prova produzida e a respectiva prolação da sentença<sup>23</sup>.

### 3 REFLEXÕES FINAIS

O estabelecimento de uma jurisdição trabalhista especializada tem sido uma aspiração na realidade jurídica chilena,

---

<sup>23</sup>Como registrado na introdução deste texto, o processo trabalhista chileno passou por reformas significativas em meados da década de 2000, que resgataram e aprofundaram sua índole oral.

devido à convicção da necessidade imperativa de que quem resolve os conflitos que ocorrem no desenvolvimento da relação de trabalho deve ser dotado de profundo conhecimento dos princípios próprios do direito do trabalho e de seu regulamento substantivo.

Tais aspirações não obedecem a um desejo de independência, mas sim à percepção de que a realização da justiça para os trabalhadores, para que seja realmente justiça, exige rapidez e eficiência nos pronunciamentos das sentenças judiciais. Esta afirmação ficou evidente na experiência dos últimos anos com o estabelecimento de um novo processo do trabalho, baseado na oralidade e imediação, administrado por juízes especializados e complementado pela implementação de uma Defensoria Trabalhista, formada por profissionais versados em direito do trabalho, que proporcionam gratuitamente assessoria e defesa aos trabalhadores que não possuam os meios para tanto.

Eu ousou dizer, sem medo de me enganar, que no Chile aprendemos a lição muito bem e nunca no futuro voltaremos a sequer tentar suprimir a jurisdição especializada laboral.

#### 4 REFERÊNCIAS

BENAVENTE MORA, Gustavo. **Los tribunales especiales del trabajo en la ciudad de Talca**. Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Universidad de Talca, 2002.

CORVERA, Diego. Análisis crítico de la justicia laboral. *In*: Reforma procesal laboral. Homenaje al Profesor Héctor Humeres M. **Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social**, n. 2, Sociedad Chilena del trabajo y de la Seguridad Social, 2001, p. 25-26.

CORVERA, Diego. Breve historia de la justicia laboral chilena. **Conferencia dictada ante el Consejo de la Judicatura General**, México, 2012. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:17SQCq7QLYoj:www.ijf.cjf.gob.mx/conferencias/2012/DerechosHumDerTrab/20112012/BREVE%2520HISTORIA%2520DE%2520LA%2520JUSTICIA%2520LABORAL%2520CHILENA.pdf+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&client=firefox-b>>.

FUENTEALBA HERNÁNDEZ, Álvaro. **Dictadura y poder judicial en Chile**: la judicatura laboral en el Gobierno de la Junta Militar (1973-1974). Tese de mestrado em Direito pela Universidad de Chile, 2005.

NOVOA FUENZALIDA, Patricio. El juicio oral del trabajo en Chile: precedentes históricos y posibilidades de reimplantación. **Revista laboral Chilena**, n. 103, enero de 2002.

THAYER ARTEAGA, William; NOVOA FUENZALIDA, Patricio. **Manual de derecho del trabajo**. Tomo III, 3. ed. actualizada y aumentada. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1998.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **A competência funcional do juiz-presidente da junta de conciliação e julgamento**. São Paulo: LTr, 1997.

## 5 ANEXO - LEGISLAÇÃO E DOCUMENTOS

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Organización de los Estados Americanos. **Informe País**, Chile, 1985. Revisado el 20 de agosto de 2017. Disponible em: <<http://www.cidh.org/countryrep/chile85sp/cap10.htm>>.

CORTE SUPREMA: Auto Acordado relativo a la distribución de las demandas del trabajo, que en forma verbal se interpongan ante los juzgados civiles de Santiago, 13 de agosto de 1982, publicado en el Diario Oficial de 20 de abril de 1982.

CORTE SUPREMA: Oficio n. 06974 de la Corte Suprema, remitido al Gobierno, el 24 de noviembre de 1980.

Decreto Ley n. 32, de 1973. Disponible em: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=173982&idVersion=1973-10-04>>.

Decreto Ley n. 676. Disponible em: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6277>>.

---

Decreto Ley n. 3.648. Disponible en: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7210>>.

Ley n. 18.510, publicada en el Diario Oficial de 14 de mayo de 1986 que “Crea Juzgados de Letras del Trabajo, establece procedimientos en materias laborales, modifica el Código Orgánico de Tribunales, la Ley n. 14.972 y los Decretos Leyes n. 2.758 y 3.648, de 1979 y 1981, respectivamente”. Disponible en: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29910>>.

## **LA RELEVANCIA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA: matices de su especialidad**

GONZÁLEZ MARTÍNEZ, José Antonio\*

### **1 INTRODUCCIÓN**

El ordenamiento laboral regula un ámbito fundamental de las relaciones sociales, esencial para el desarrollo económico y el bienestar de la sociedad. La naturaleza singular de las relaciones laborales y sus específicas necesidades de tutela explican y justifican la especial configuración de la tradicionalmente conocida como rama social del Derecho. La articulación de las relaciones laborales a partir de desiguales posiciones negociadoras influidas por el contexto socioeconómico, la multiplicidad de formas en las que se sustancian esas relaciones o la importancia de la negociación colectiva, constituyen peculiaridades sobresalientes con trascendencia en el terreno normativo, tanto sustantivo como procesal.

Una de las causas explicativas de la importancia del procedimiento laboral es la desigual posición en que se encuentra el empleador y el empleado, circunstancia que actúa, también, como fundamento para sostener la autonomía del procedimiento laboral frente al procedimiento civil, en el que las partes, en principio, no manifiestan aquella desigualdad.

---

\*Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (acreditado Contratado Doctor) Universidad de Alicante, E. U. Relaciones Laborales (Elda), Centro Adscrito.

## 2 EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL ESPAÑOL

Por mandato constitucional, la potestad jurisdiccional en España (que en esencia consiste en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado) recae en los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes (art. 117.3 Constitución Española, en adelante CE), estableciendo el principio de unidad jurisdiccional como elemento básico de la estructura y organización jurisdiccional (art. 117.5 CE): todos los órganos que la ejercitan forman un mismo poder y una misma institución, lo cual es compatible con la especialización por ramas u órdenes jurisdiccionales, con competencias, cada uno de ellos, en determinado tipo de materias o en una determinada clase de relaciones sociales.

A pesar del principio de unidad jurisdiccional, nuestro sistema español establece cuatro órdenes jurisdiccionales principales y reconocidos en plano de igualdad: el Civil, el Penal, el Contencioso-Administrativo y el Social. Se consagra, pues, un orden jurisdiccional social, con competencia en materia social, y que se identifica con el ordenamiento laboral en sentido amplio, cuando el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala que la competencia de este orden se extiende a las pretensiones promovidas dentro de la rama social del Derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como sobre las reclamaciones en materia de Seguridad Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral<sup>1</sup>.

En la jurisdicción, por otra parte, no se agotan todos los instrumentos posibles para la resolución de pleitos y controversias. Con ella pueden convivir instrumentos extrajudiciales de solución de conflictos (mediación y arbitraje, por ejemplo), que pueden ser creados y regulados por ley o por acuerdo (mediante la negociación colectiva, por ejemplo), y que siempre habrán de dejar a salvo el derecho a la tutela judicial efectiva, que ampara siempre el acceso a jueces y tribunales.

---

<sup>1</sup>Hay que tener presente que junto a la jurisdicción “ordinaria” pueden existir jurisdicciones especiales, que se sitúan fuera del poder judicial y que asumen competencias particulares (como ocurre con el Tribunal Constitucional); y que junto a la jurisdicción nacional existen otras jurisdicciones de orden internacional o supranacional, ya sea especializadas en determinado tipo de asuntos (Tribunal Europeo de Derechos Humanos), ya sea con competencia respecto del sistema jurídico de referencia (Tribunal de Justicia de la Unión Europea).

### **3 FUENTES REGULADORAS DEL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL EN ESPAÑA**

La estructura, configuración orgánica y manera de proceder del orden jurisdiccional social español se regula básicamente en cinco tipos de normas:

a) las normas que con carácter general se ocupan del poder judicial: como las disposiciones de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial (en adelante, LOPJ), así como la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y de Planta Judicial;

b) las normas que actúan como derecho común para la generalidad de los procedimientos judiciales: la principal norma es la Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000, de 7 de enero (en adelante, LEC), que juega como norma supletoria; y la Ley 29/1998, de 13 de julio de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (en adelante, LJCA), que también tiene un papel supletorio de la legislación procesal laboral a determinados efectos;

c) la norma específica del orden social: la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LJS);

d) las normas complementarias, que completan o precisan (en sentido positivo o negativo) el radio de acción de la jurisdicción social, como la Ley Concursal 22/2003, de 9 de julio, y

e) las normas reguladoras de determinados aspectos generales de la Administración de Justicia, como la Ley 1/1996, de 10 de enero, sobre Asistencia Jurídica Gratuita.

### **4 LAS PARTICULARIDADES DE LA COMPETENCIA DEL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL EN ESPAÑA**

Las competencias propias del orden social de la jurisdicción española se extienden a la rama social del derecho, que comprende las cuestiones referidas al Derecho del Trabajo (en sus dimensiones individual y colectiva), al Derecho colectivo del Trabajo (derecho sindical) y al Derecho de la Seguridad Social.

La LJS establece, en forma positiva, las cuestiones litigiosas cuyo conocimiento está expresamente atribuido al orden jurisdiccional

social (art.2 LJS); en forma negativa, señala las materias excluidas (art. 3 LJS), y finalmente, aclara las competencias de este orden en relación con las cuestiones prejudiciales (art. 4 LJS).

#### **4.1 Conflictos cuyo conocimiento está expresamente atribuido al orden jurisdiccional social**

##### 4.1.1 Materias laborales: relaciones individuales de trabajo

###### a) Litigios derivados del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición

Ha de tratarse de conflictos entre trabajadores y empresarios, aunque en algún tipo de asuntos se admite que el trabajador demande también a otras personas (materia de prevención de riesgos laborales).

La competencia de la jurisdicción social se extiende a los conflictos que se suscitan a propósito de la celebración, ejecución, desarrollo y extinción del contrato de trabajo. Incluye los actos de preparación del contrato entre las partes y los posibles estadios previos (como el precontrato o promesa de contrato, o los tratos preliminares entre las partes interesadas en contratar) y las cuestiones que puedan surgir entre las partes tras la finalización de la relación laboral por motivos ligados al contrato (créditos pendientes o pactos de no competencia post-contractual, por ejemplo). También incluye materias conexas al contrato de trabajo.

Compete a la Jurisdicción Social determinar si, una vez que se ha suscrito el contrato, el cese en la relación laboral especial de formación de especialista en ciencias de la salud, motivado en un informe médico negativo en el que no se le considera apta para dicha plaza, constituye o un despido, independientemente de que dicho informe constituya un requisito de accesibilidad a la plaza establecido en la convocatoria<sup>2</sup>.

La competencia del orden jurisdiccional social respecto del contrato de puesta a disposición se contrae a los problemas entre empresarios y trabajadores, ya sea entre la empresa de trabajo temporal

---

<sup>2</sup>STSJ Castilla-La Mancha, de 29 de octubre de 2015 (Providencia 2015, 290656).

y los trabajadores contratados, ya sea entre la empresa usuaria y los trabajadores cedidos que prestan servicios en la misma. Los posibles conflictos entre empresa de trabajo temporal y empresa usuaria han de resolverse ante el orden jurisdiccional civil, por tratarse de una cuestión mercantil, aunque regulada básicamente por normas laborales.

b) Acciones de responsabilidad por daños originados en el trabajo o debidos a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales

Los órganos jurisdiccionales del orden social son competentes en relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o, en caso de fallecimiento, sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo<sup>3</sup> o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente.

c) Litigios en materia de prevención de riesgos laborales

La jurisdicción social española conoce de las cuestiones litigiosas que se promuevan para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente; ya se trate de empresarios privados o de Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la

---

<sup>3</sup>Es competente el orden social de la jurisdicción para conocer de la reclamación por daños y perjuicios por causa de accidente de trabajo dirigida frente al empresario y a otros terceros intervinientes: SSTS de 30 de octubre de 2012 (RJ 2013, 1571), y de 21 de septiembre de 2011 (RJ 2011, 7613).

relación funcionarial, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones.

d) Litigios en materia de intermediación laboral

e) Litigios sobre el trabajo de socios trabajadores de sociedades laborales y sociedades cooperativas de trabajo asociado

La jurisdicción social conoce exclusivamente de los litigios originados por la prestación de sus servicios<sup>4</sup>.

4.1.2 Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas de trabajadores y sindicatos y las materias propias de las relaciones colectivas entre trabajadores y empresarios

a) Los órganos de la jurisdicción social conocen de las pretensiones sobre **tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas**, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; sobre las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas al personal laboral (art. 2.f LJS).

b) En procesos de **conflictos colectivos** (art.2.g LJS).

c) Sobre **impugnación de convenios colectivos y acuerdos colectivos, cualquiera que sea su eficacia**, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva al personal laboral; así como sobre impugnación de **laudos arbitrales de naturaleza social**, incluidos los dictados en sustitución de la

---

<sup>4</sup>De conformidad con la STS de 20 de noviembre de 2006 (RJ 2006, 6695), no es competente el orden jurisdiccional social sino el civil para conocer de los reembolsos a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado derivados del cese.

negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones de jornada. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral (art.2.h LJS).

d) Los órganos de la jurisdicción social son competentes en procesos sobre **materia electoral**, incluidas las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas (art.2.i LJS). La materia electoral cuenta con una modalidad procesal específica que atiende la impugnación de laudos, la impugnación de las resoluciones administrativas que deniegan el registro de actas y la impugnación de resoluciones de certificación de la representatividad sindical.

e) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los **sindicatos**, impugnación de sus estatutos y su modificación (art.2.j LJS).

f) En materia de régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en todo lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados (art.2.k LJS). También lo son en relación con las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños (art.2.f LJS).

g) Como en el caso de los sindicatos, la jurisdicción social conoce de los litigios sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de las **asociaciones empresariales** (art.2.l LJS). Para las asociaciones empresariales, y a diferencia de los sindicatos, nada se expresa sobre las controversias que surgen en su vida interna, y que, por lo tanto, han de corresponder al orden civil.

#### 4.1.3 Actos administrativos en materia laboral y sindical; sanciones administrativas y litigios contra el Fondo de Garantía Social

Son competentes los órganos de la jurisdicción social en relación con la impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en los procedimientos de suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada y de despidos por causa de fuerza mayor, así como las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional (art. 2.º LJS).

Son competentes los órganos de la jurisdicción social en relación con las reclamaciones contra las Administraciones públicas, incluido el Fondo de Garantía Salarial (en adelante, FOGASA), cuando les atribuya responsabilidad la legislación laboral (art.2.º LJS). Básicamente comprende las actuaciones de la responsabilidad del Estado por exceso de salarios de tramitación, y las diferentes responsabilidades del FOGASA<sup>5</sup>.

Son también actos administrativos sujetos a la jurisdicción social los dictados por los servicios públicos de empleo (estatal y autonómicos), las agencias de colocación autorizadas y otras entidades colaboradoras de aquéllos y entre estas últimas entidades y el servicio público de empleo correspondiente (art.2.º LJS).

---

<sup>5</sup>Es competente el orden jurisdiccional social para conocer de la reclamación frente al FOGASA cuyo objeto es el pago de los intereses legales por demora en el cumplimiento de su obligación prestacional, aceptada por silencio administrativo, de abono de cantidades en concepto de indemnización y salarios, por tratarse de una obligación accesoria de ésta: SSTS de 18 de octubre de 2016 (RJ 2016, 5426 y RJ 2016, 5417), de 6 de octubre de 2016 (RJ 2016, 5390), de 4 de octubre de 2016 (RJ 2016, 5225), y de 3 de octubre de 2016 (RJ 2016, 5453), entre otras.

#### 4.1.4 Prestaciones de Seguridad Social, sanciones administrativas y materias conexas

##### a) Litigios sobre prestaciones de Seguridad Social

Los órganos de la jurisdicción social son competentes en materia de prestaciones de Seguridad Social (contributivas y no contributivas)<sup>6</sup>, incluidas la protección por desempleo y la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, así como los litigios sobre la imputación de responsabilidades a empresarios o terceros respecto de las prestaciones de Seguridad Social en los casos legalmente establecidos.

Igualmente las cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, así como sobre las prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia<sup>7</sup>, teniendo a todos los efectos de esta Ley la misma consideración que las relativas a las prestaciones y los beneficiarios de la Seguridad Social (art.2.º LJS).

La mención específica a la protección por desempleo es en principio innecesaria, pues se trata de una parcela de la acción protectora de la Seguridad Social.

La referencia a la protección por cese de actividad del trabajador autónomo se debe a la innovación que supone en la acción protectora del sistema, que expresamente atribuye a la jurisdicción social el conocimiento de las controversias que surjan a ese respecto relativas

---

<sup>6</sup>Así por ejemplo, la STS de 10 de julio de 2012 (RJ 2012, 9591) señala que compete a los órganos del orden jurisdiccional social la discusión sobre la base reguladora de la prestación con fundamento en corresponder uno u otro grupo de cotización.

<sup>7</sup>En este sentido, conviene indicar que las reclamaciones derivadas de la Ley de Dependencia siguen siendo competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, tanto si la demanda se presenta antes como después de la LJS, porque en cumplimiento de su disposición final 7ª, se pospone el conocimiento por el orden jurisdiccional social a una ley que todavía no se ha aprobado. Entre otras, SSTs de 8 de julio de 2015 (RJ 2015, 4673), de 11 de noviembre de 2014 (RJ 2014, 6458), de 17 de marzo de 2014 (RJ 2014, 1914), y de 12 de marzo de 2014 (RJ 2014, 2514).

al reconocimiento, suspensión, extinción o pago de las prestaciones, así como al reintegro de prestaciones indebidamente percibidas conforme y al abono de la prestación en su modalidad de pago único.

b) Litigios sobre prestaciones complementarias de la Seguridad Social

Los órganos de la jurisdicción conocen de las cuestiones litigiosas que se promuevan en la aplicación de los sistemas de **mejoras** de la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro<sup>8</sup>, siempre que su causa derive de una decisión unilateral del empresario, un contrato de trabajo o un convenio, pacto o acuerdo colectivo. Esta competencia se extiende a los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones, especialmente en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que pudieran establecerse por las Administraciones públicas a favor de cualquier beneficiario (art.2.q LJS).

También corresponde a la jurisdicción social el conocimiento de las cuestiones litigiosas que se promuevan **entre los asociados y las mutualidades**, salvo que se trate de mutualidades establecidas por los colegios profesionales (por ejemplo, Mutualidad de la Abogacía)<sup>9</sup>, así como entre las fundaciones laborales o entre éstas y sus beneficiarios, sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas y derechos de carácter patrimonial, relacionados con los fines y obligaciones propios de esas entidades<sup>10</sup> (art.2.r LJS).

---

<sup>8</sup>Según lo establecido en la STS de 15 de marzo de 1999 (RJ 1999, 2919), corresponde al orden social de la jurisdicción el conocimiento de las cuestiones concernientes a contratos de seguro cuando amparan mejoras voluntarias de prestaciones de la Seguridad Social derivadas del contrato de trabajo.

<sup>9</sup>Corresponde al orden civil de la jurisdicción el conocimiento de las reclamaciones frente a las Mutualidades de Colegios Profesionales: STS de 28 junio 2007 (RJ 2007, 7589).

<sup>10</sup>Corresponde a los órganos de la jurisdicción social el conocimiento de la controversia afectante al resarcimiento de gastos de asistencia sanitaria prestada por los Servicios públicos de salud, en un supuesto en que la responsabilidad corresponde a la Mutua aseguradora del accidente de trabajo: SSTS de 29 de septiembre de 2016 (RJ 2016, 5077), de 14 de julio de 2016 (RJ 2016, 4083), y de 26 de junio de 2016 (RJ 2016, 4215).

### c) Impugnación de actos administrativos de Seguridad Social

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocen de la impugnación de actos de las Administraciones públicas, sujetos a Derecho administrativo y que pongan fin a la vía administrativa, dictadas en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de Seguridad Social, distintas de las comprendidas en el apartado “o)” del artículo 2 sobre prestaciones de la Seguridad Social, incluyendo las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora sobre prestaciones (art.2.s LJS)<sup>11</sup>.

#### 4.1.5 Régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes

El orden jurisdiccional social conoce de las cuestiones que se susciten en relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, incluidos los litigios que deriven del ejercicio por ellos de las reclamaciones de responsabilidad contempladas en el apartado “b)” de este artículo (art. 2.d LJS).

## 4.2 El ámbito del orden jurisdiccional social: materias excluidas

### 4.2.1 Disposiciones reglamentarias laborales, sindicales y de Seguridad Social

Conoce el orden jurisdiccional contencioso-administrativo de la impugnación directa de disposiciones generales de rango inferior a ley y decretos legislativos cuando excedan los límites de la delegación, aunque esas normas reglamentarias tengan contenido o se refieran a materias laborales, sindicales o de Seguridad Social (art.3.a LJS).

---

<sup>11</sup>Corresponde al orden jurisdiccional social el conocimiento de la impugnación presentada por la empresa contra la resolución del INSS que le reclama el importe de las deducciones, que califica como indebidas, de la prestación de incapacidad temporal satisfecha por la empresa a un trabajador en régimen de pago delegado (STS de 20 de mayo de 2015 - RJ 2015, 2458).

Le corresponde pues el control de la actividad normativa y reglamentaria, de conformidad con las reglas generales de distribución de competencias entre los distintos órdenes jurisdiccionales. Con carácter general, la revisión de los actos administrativos sometidos al Derecho administrativo en materia laboral también corresponde al orden contencioso-administrativo, aunque muchos de ellos han sido asignados específicamente a la jurisdicción social, particularmente en materia de autorizaciones y sanciones.

#### 4.2.2 Tutela de los derechos de libertad sindical y de huelga en la función pública y personal estatutario

Corresponde al orden jurisdiccional contencioso-administrativo la tutela de los derechos de libertad sindical y del derecho de huelga relativa a los funcionarios públicos, personal estatutario de los servicios de salud y al personal excluido del ET (art.3.c LJS).

La CE, en su art. 28.1, reconoce el derecho a la libertad sindical de los funcionarios públicos, pero el mismo texto (art. 103.3 CE) exige la regulación de las peculiaridades de su ejercicio, las dispuestas por la legislación ordinaria. Una de esas peculiaridades lo es judicial, ya que la competencia para conocer de las reclamaciones de los funcionarios que afectan a este derecho, y al de huelga, corresponde con carácter general al orden contencioso-administrativo.

Tampoco conocen los órganos jurisdiccionales del orden social de las controversias sobre los **pactos o acuerdos concertados por las Administraciones públicas** (con arreglo a lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), que sean de aplicación al personal funcionario o estatutario de los servicios de salud, ya sea de manera exclusiva o conjunta con el personal laboral; ni de las que puedan plantearse sobre la composición de las mesas de negociación sobre las condiciones de trabajo comunes al personal de relación administrativa y laboral (art.3.e LJS).

#### 4.2.3 Disposiciones sobre fijación de servicios mínimos en huelgas

Entiende el orden jurisdiccional contencioso-administrativo de las disposiciones que establezcan las garantías

tendientes a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga y, en su caso, de los servicios o dependencias y los porcentajes mínimos de personal necesarios a tal fin<sup>12</sup>, sin perjuicio de la competencia del orden social para conocer de las impugnaciones exclusivamente referidas a los actos de designación concreta del personal laboral incluido en dichos mínimos, así como para el conocimiento de los restantes actos dictados por la autoridad laboral en situaciones de conflicto laboral (art. 3.d LJS).

#### 4.2.4 Actos administrativos en materia de seguridad social

Entiende el orden jurisdiccional contencioso-administrativo español de las impugnaciones de los actos administrativos en materia de Seguridad Social relativos a inscripción de empresas, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, tarificación, afiliación, alta, baja y variaciones de datos de trabajadores, así como en materia de liquidación de cuotas, actas de liquidación y actas de infracción vinculadas con dicha liquidación de cuotas y con respecto a los actos de gestión recaudatoria<sup>13</sup>, incluidas las resoluciones dictadas en esta materia por su respectiva entidad gestora, en el supuesto de cuotas de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social y, en general, los demás actos administrativos conexos a los anteriores dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social; así como de los actos administrativos sobre asistencia y protección social públicas en materias que no se encuentren comprendidas en las letras “o)” y “s)” del artículo 2 LJS (art.3.f LJS).

---

<sup>12</sup>Según el Alto Tribunal, no es competente el orden judicial social sino el contencioso-administrativo para valorar la corrección de la actuación administrativa fijando los servicios mínimos durante una huelga y declarar si son abusivos y atentatorios contra el derecho fundamental de huelga, a efectos de ordenar la variación de su contenido, u ordenar el cese de las medidas adoptadas gubernativamente, y fijar una posible indemnización: STS de 12 de marzo de 1997 (RJ 1997, 2892).

<sup>13</sup>Conforme a la STS de 21 de enero 2014 (RJ 2014, 1269), no es competente el orden social sino el contencioso-administrativo para conocer de la impugnación de una sanción impuesta con ocasión de un acta de infracción relacionada con un acto de gestión recaudatoria.

#### 4.2.5 Demandas de responsabilidad patrimonial por asistencia sanitaria defectuosa en el marco de la Seguridad Social

Tampoco conoce la jurisdicción social, sino que entiende el orden jurisdiccional contencioso-administrativo de las reclamaciones sobre responsabilidad patrimonial de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, así como de las demás entidades, servicios y organismos del Sistema Nacional de Salud y de los centros sanitarios concertados con ellas, sean estatales o autonómicos, por los daños y perjuicios causados por o con ocasión de la asistencia sanitaria, y las correspondientes reclamaciones, aun cuando en la producción del daño concurren con particulares o cuenten con un seguro de responsabilidad (art.3.g LJS).

#### 4.2.6 Litigios civiles sobre prevención de riesgos laborales

De la competencia de la jurisdicción social sobre prevención de riesgos laborales, excluye la LJS las cuestiones litigiosas que se susciten entre el empresario y los obligados a coordinar con aquél las actividades preventivas de riesgos laborales (empresarios contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos), así como los litigios entre cualquiera de los anteriores y los sujetos o entidades que hayan asumido frente a ellos, por cualquier título, la responsabilidad de organizar los servicios de prevención: el propio empresario, los trabajadores designados para ello, y los servicios de prevención ajenos prestados por entidades especializadas (art.3.b LJS).

#### 4.2.7 Materias concursales

Se excluyen del ámbito de la jurisdicción social, las pretensiones cuyo conocimiento y decisión esté reservado por la Ley Concursal a la jurisdicción exclusiva y excluyente del juez del concurso (art.3.h LJS).

Son competentes para conocer el concurso los Juzgados de lo Mercantil, cuya jurisdicción es exclusiva y excluyente, respecto de las acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectiva de los contratos de trabajo en los que sea empleador

el concursado, así como la suspensión o extinción de los contratos de alta dirección, aunque en el enjuiciamiento de estas materias deberán tener en cuenta los principios inspiradores de la ordenación normativa estatutaria y del proceso laboral; también le atribuye jurisdicción para toda ejecución frente a los bienes y derechos de contenido patrimonial del concursado, cualquiera que sea el órgano que la hubiera ordenado.

Así, a modo de ejemplo, es competente el orden jurisdiccional social, cuando la pretensión versa sobre la ejecución del aval prestado para recurrir en suplicación y la empresa es declarada en concurso de acreedores durante la tramitación del recurso (STS de 14 de octubre de 2013, RJ 2013, 7482); para determinar si ha existido o no sucesión empresarial después de la extinción colectiva de contrato de trabajo autorizada en el marco de un concurso (STS de 11 de enero de 2017, RJ 2017, 426); conocer de la solicitud de que se condene a una empresa a suscribir convenio especial con la Seguridad Social de acuerdo con el artículo 51.9 ET, tratándose de un despido colectivo anterior a la declaración de la empresa en situación de concurso, siendo irrelevante que la demanda solicitando la citada condena se interpusiera con posterioridad a que la empresa fuera declarada en concurso (entre otras, SSTs de 26 de octubre de 2016, RJ 2016, 5736 y RJ 2016, 5663, y de 19 de octubre de 2016, RJ 2016, 5625).

Por otro lado, es competente el Juez de lo Mercantil para declarar la extinción colectiva de los contratos de trabajo de un grupo de trabajadores que presentaron demanda por despido tácito, singular o plural, motivada por la situación económica o de insolvencia del empleador por hechos acontecidos antes de la solicitud de declaración de concurso de acreedores por parte de su empleador, habiéndose presentado la demanda de despido ante el Juez Social con anterioridad a la fecha de tal solicitud y encontrándose el proceso social en tramitación en el momento de la declaración de concurs (STS de 13 de abril de 2016, RJ 2016, 1842).

### **4.3 Competencia prejudicial atribuida al orden social de la jurisdicción**

Por último, la LJS aclara las competencias del orden social en relación con las cuestiones prejudiciales (competencia funcional

por conexión). Mediante el juego de las inclusiones y exclusiones competenciales en el ámbito del orden social, en apariencia habría quedado delimitado éste, pero la realidad práctica evidencia que en las cuestiones litigiosas sometidas a éste orden, se plantean diversas cuestiones conexas cuyo conocimiento está atribuido a otro orden jurisdiccional.

La competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se extenderá al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a dicho orden<sup>14</sup>, que estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo<sup>15</sup>, salvo, como es lógico, las cuestiones que le corresponden al proceso concursal (donde la regla es la contraria, esto es, la competencia plena del Juez del concurso e incluso la atribución a éste de la competencia prejudicial en cuestiones sociales).

Las cuestiones previas y prejudiciales serán decididas en la resolución judicial que ponga fin al proceso. Obviamente, la decisión que se pronuncie no producirá efecto fuera del proceso en que se dicte.

Hasta que las resuelva el órgano judicial competente, las cuestiones prejudiciales penales suspenderán el plazo para adoptar la debida decisión sólo cuando se basen en falsedad documental y su solución sea de todo punto indispensable para dictarla.

En cuanto a la suspensión de la ejecución por existencia de una cuestión prejudicial penal, únicamente procederá si la falsedad documental en que se base se ha producido después de constituido el título ejecutivo, limitándose a las actuaciones ejecutivas condicionadas directamente por la resolución de la cuestión prejudicial.

---

<sup>14</sup>El conocimiento de cuestiones prejudiciales no llega al extremo de poder ignorar lo resuelto mediante sentencia firme en otro orden jurisdiccional. Así lo señalan las SSTS de 19 de septiembre de 1996 (RJ 1996, 6573 y RJ 1996, 6574), de 27 de julio de 1996 (RJ 1996, 6424), y de 8 de julio de 1996 (RJ 1996, 5754), entre otras.

<sup>15</sup>Los Tribunales nacionales de los distintos países no están obligados ni deben plantear cuestiones prejudiciales ante el TJCE, salvo que tengan dudas fundadas sobre la aplicación de la normativa comunitaria: STS de 25 de octubre de 1993 (RJ 1994, 863).

## LA JURISDICCIÓN ORDINARIA LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Luisa Fernanda\*  
SÁNCHEZ SARMIENTO, Paula Andrea\*\*

### 1 HISTORIA DE LA JURISDICCIÓN LABORAL EN COLOMBIA

#### 1.1 Antecedentes del movimiento codificador

Desde su aparición, la legislación laboral en Colombia se ha caracterizado por ser “casuística, parcial y moderada” en comparación con otros países de esta latitud como Uruguay y Argentina (NÚÑEZ ESPINEL, 2016, p. 111). Afirmación que persiste, incluso al comparar la legislación Laboral Colombiana con la de México, país del que se tiene marcada influencia por autores como Mario de la Cueva, tal y como lo refleja el Código Sustantivo de Trabajo Colombiano (JARAMILLO, 2010, p. 62, citado por NÚÑEZ ESPINEL, 2016, p.112).

Para encontrar los orígenes de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, es necesario remontarse en sus antecedentes, comenzando con la Constitución Política de 1886.

---

\*Abogada especialista en Seguridad Social, en Derecho Laboral y Relaciones Industriales, y Candidata a doctorado por la Universidad Externado de Colombia. Actualmente es Docente de la Universidad Externado de Colombia en pregrado y posgrado y Funcionaria Pública de la Corte Constitucional de la República de Colombia.

\*\*Abogada especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales de la Universidad Externado de Colombia. Actualmente es Docente de la Universidad Externado de Colombia en pregrado y Funcionaria Pública de la Corte Constitucional de la República de Colombia.

Esta Carta Política hacía referencia a la Jurisdicción Castrense<sup>1</sup> y a la Jurisdicción Contencioso Administrativa<sup>2</sup>, estando la primera de ellas conformada por Cortes Marciales o Tribunales Militares Especializados mientras que el establecimiento de la segunda quedaría en manos del legislador como una “jurisdicción potencial” que cobró vida con las reformas constitucionales de 1910 y 1914 (SÁNCHEZ, 2001). Con ocasión de la reforma constitucional introducida por el Acto Legislativo n. 03 de 1910 se establecieron parámetros de racionalización y control de poder político, restringiendo las facultades del presidente de la República mediante redistribución de competencias, establecimiento de límites y controles a la rama ejecutiva y a la administración por parte del poder legislativo y judicial. Por su parte, con el Acto Reformatorio de septiembre 10 de 1914 y la Ley 60 de 1914 se estableció el Tribunal Supremo de lo Contencioso Administrativo, consolidándose la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo de manera independiente a la Jurisdicción Ordinaria.

Es así como comienza a delinearse el panorama de las ramificaciones de los asuntos a debatirse en la Rama Jurisdiccional Ordinaria.

Ahora bien, para el periodo de 1920 a 1930 no existía un consenso acerca de la manera en que deberían ser conocidas las controversias derivadas de las relaciones obrero-patronales, y menos aún la rama del derecho a la cual habrían de sujetarse. No fue sino hasta mediados del siglo XIX que se impuso el derecho laboral como una rama especializada, ajena a las corrientes sociales y políticas propias del

---

<sup>1</sup>Con relación a la Jurisdicción “castrense” o “militar”, en la Constitución Política de 1886 se tenía a los artículos 169 y 170 que estipulaban: “Artículo 169. Los militares no pueden ser privados de sus grados, honores y pensiones, sino en los casos y del modo que determine la ley. Artículo 170. De los delitos cometidos por los militares en servicio activo y en relación con el mismo servicio, conocerán las Cortes marciales o Tribunales militares, con arreglo a las prescripciones del Código penal militar”.

<sup>2</sup>El artículo 164 de la Constitución Política de 1886 disponía: “La ley podrá establecer la jurisdicción contencioso-administrativa, instituyendo Tribunales para conocer de las cuestiones litigiosas ocasionadas por las providencias de las autoridades administrativas de los Departamentos y atribuyendo al Consejo de Estado la resolución de las promovidas por los centros superiores de administración”.

derecho social, y de la cuestión social<sup>3</sup> (NÚÑEZ ESPINEL, 2016, p. 112). Fue a partir de 1930, que la legislación laboral cobró un segundo aire, distinguido por el intervencionismo estatal y el rol del Estado como árbitro de las relaciones de trabajo.

En materia laboral los esfuerzos legislativos primigenios se ciñeron a la seguridad en el sitio de trabajo, protección de trabajadores, prevención y solución de conflictos laborales potenciales. Acto seguido lo fueron la seguridad industrial, protección de los asalariados, el ejercicio del derecho a la huelga, y en el Primer Congreso Jurídico Nacional de 1919 se aprobó ante el congreso la presentación de una ley sobre aspectos diversos de la relación laboral (AVELLA GÓMEZ, 2012, p. 77-78)<sup>4</sup>.

Con relación a antecedentes de creación de una justicia especial para determinados asuntos del trabajo, que escapaban de la órbita del derecho civil o administrativo, comenzaron a asomar pequeños atisbos de una imprescindible regulación. Es así como, con la Ley 57 de 1919 se fijó el primer derrotero acerca del procedimiento propio y especial a que estarían llamados diversos asuntos, al señalar que en tratándose de accidentes de trabajo y responsabilidad del empleador por el *in suceso*<sup>5</sup> ocurrido debía establecerse un procedimiento gratuito, con prescindencia de utilización de papel sellado, o timbre nacional, tal y como sí era exigencia para los demás procesos. Por su parte, la Ley 21 de 1920 estatuyó la obligación de acudir a conciliación o arbitraje cuando quiera que el asunto girara en torno a negociación entre patrono

---

<sup>3</sup>Para Gómez Contreras (2015, p. 299), “[...] la cuestión social se planteó a partir de la toma de conciencia de las condiciones de vida de poblaciones que eran, a la vez, agentes y víctimas de la revolución industrial”. Ahora bien, Iamamoto y Carvalho (citados por Netto 2002:5), al referirse a la cuestión social en sentido universal sostienen que esta se define como: “El conjunto de problemas políticos, sociales y económicos que el surgimiento de la clase obrera impuso en la constitución de la sociedad capitalista. [La misma, hace referencia a] las expresiones del proceso de formación y desarrollo de la clase obrera y su ingreso al escenario político de la sociedad exigiendo su reconocimiento como clase por parte del empresariado y del Estado” (GÓMEZ CONTRERAS, 2015, p. 301).

<sup>4</sup>[...] El contrato individual de trabajo, el contrato de aprendizaje, los trabajadores rurales, los sirvientes domésticos, el trabajo femenino e infantil, el salario, la jornada de trabajo y los descansos, y obligaciones de los patrones y los dependientes” (AVELLA GÓMEZ, 2012, p. 78).

<sup>5</sup>Siniestro, hecho dañino cuya causación es evitada.

y trabajador, y no fuese posible un acuerdo antes de la suspensión colectiva del contrato de trabajo. Incluso la Ley 83 de 1931, constituyó un gran avance en la delegación de competencias al Juez Laboral, en tanto en su artículo 10 atribuía expresamente el conocimiento de la disolución de la asociación sindical al Juez del Circuito<sup>6</sup> (Ídem, p. 41).

Por medio de la Ley 83 de 1923 y el Decreto Reglamentario 637 de 1924, se creó la **Oficina General del Trabajo** como una sección del Ministerio de Industrias, y mediante la Ley 104 de 1923 se gestó la **Comisión Parlamentaria de Asuntos Sociales y Fomento de la Agricultura** la cual se encargaría de problemas sociales urgentes y desarrollo de la agricultura (AVELLA GÓMEZ, 2012, p. 90). Posteriormente, en 1938 fue creado el **Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social** (NÚÑEZ ESPINEL, 2016, 111).

Pues bien, tras advertir la necesidad de codificación, la misma Oficina General del Trabajo desde 1924 abocó el proyecto de Código Procesal del Trabajo a manera de:

[...] conjunto de ‘medidas preventivas’ que el Estado adoptaría para dirimir eventuales conflictos entre el trabajo y capital, con base en consideraciones de equidad y justicia. (AVELLA GÓMEZ, 2012, p. 98).

## 1.2 Nacimiento de la Jurisdicción del Trabajo

La jurisdicción del Trabajo, tiene su origen Constitucional en el Acto Legislativo número 01 del 19 de septiembre de 1940, y en el Acto Legislativo n. 01 del 16 de febrero de 1945, reformatorios de la Constitución Nacional de 1886<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup>Artículo 19. Cuando el sindicato se coloque en una situación de hecho permanente que viole las disposiciones de la presente Ley, el Ministerio Público o la Oficina General del Trabajo lo requerirá para que se ajuste a las disposiciones legales; si el sindicato, no obstante el requerimiento, persistiere en la infracción de la ley, se dará aviso al Juez del Circuito correspondiente, quien decretará la disolución del sindicato, oídas las alegaciones de las partes. Las infracciones que resulten de un hecho instantáneo y que no determinen una situación permanente, serán reprimidas por el mismo Juez del Circuito con sanciones pecuniarias, con el mismo procedimiento del inciso anterior”.

<sup>7</sup>Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Decreto-Ley 2158 de 1948. Notas de vigencia de la Superintendencia Nacional de Salud. Recuperado de: <[https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/C\\_PLABOR.pdf](https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/C_PLABOR.pdf)>.

El Acto Legislativo 01 de 1940 en su artículo único dispuso que “la ley creará la jurisdicción especial del trabajo y determinará su organización”. Este acto reformativo a la constitución “[...] dotó a las instituciones laborales de una jurisdicción especial; aprobada por unanimidad, la reforma creó una jurisdicción diferente a la ordinaria para desatar los litigios del mundo laboral”, esperándose que la Jurisdicción laboral solo cobrara vigencia hasta la segunda mitad de los años cuarenta (AVELLA GÓMEZ, 2012, p. 144). Por medio del referido acto legislativo, aunque se mantiene la estructura básica de administración de justicia, se da cabida a que por ley se fomente la creación de otros tribunales y juzgados. En virtud del mismo, se estableció que el territorio del país se dividiría en distritos judiciales, manteniendo la prohibición al legislador de establecer categorías entre los tribunales (Banco de la República, 2001).

#### 1.2.1 Estructura de la Jurisdicción Ordinaria Laboral

Es con la Ley 6 de 1945, normatividad por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y en especial, jurisdicción especial de trabajo, que se erige la estructura y organización de la institucionalidad encargada de dirimir asuntos del trabajo y de la Seguridad Social.

Es así como en su artículo 58<sup>8</sup> fijó las reglas de competencia para la jurisdicción especial del trabajo, señalando de manera expresa el tipo de asuntos que serían de conocimiento del Juez Laboral, y en el artículo 59 se trazó la estructura de esta jurisdicción al instituir su ejercicio de manera permanente, al estar compuesta por: a) Juzgados del Trabajo (Juzgado de primera o única instancia), b) los Tribunales Seccionales del Trabajo (como Tribunales de apelación) y c) la Corte Suprema del Trabajo, como Tribunal máximo de Casación Laboral.

Con el ánimo de asegurar el establecimiento de los juzgados y tribunales que conformarían la jurisdicción especial del trabajo, la citada normatividad señaló que aquellos tribunales o

---

<sup>8</sup>Adicionado por el artículo 21 de la Ley 64 de 1946.

comisiones de arbitraje permanente cesarían en sus funciones, al tener vocación de continuidad en cabeza del juez laboral<sup>9</sup>.

Ahora, como previsión en caso de inexistencia de juez laboral en algún lugar del territorio nacional, se asignó competencia residual a los jueces municipales o del circuito según la cuantía del asunto (artículo 60). En tratándose de apelaciones, la competencia se fijaría en cabeza el Tribunal Seccional del Trabajo.

La asignación de la competencia sería determinada en razón a la cuantía del asunto, según lo preceptuado por el artículo 61 de la Ley 6 de 1945, posibilitando la manifestación de inconformidad de la decisión a través del “recurso de apelación” para aquellos negocios de doble instancia (por superar cuantía establecida en la norma) o que involucraran principios fundamentales del trabajo. De esta forma, resulta claro como emergen los Tribunales del trabajo, como instancia ante la cual se permite que las decisiones de los jueces de primera categoría sean consultadas por un superior jerárquico<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup>Parágrafo. Los Tribunales o Comisiones de Arbitraje de carácter permanente, establecidos con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, cesarán en sus funciones arbitrales tan pronto como queden organizados los Juzgados y Tribunales del Trabajo de que trata esta Ley, a menos que las partes convengan en mantenerlos; pero aún con tal convenio, las decisiones de aquellos Tribunales o Comisiones especiales, en cuanto versen sobre las prestaciones e indemnizaciones forzosas de acuerdo con la ley, serán apelables ante los Tribunales del Trabajo.

<sup>10</sup>Artículo 3. (...) Mientras se expide el Código Procesal del Trabajo, los asuntos atribuidos a la jurisdicción especial por el artículo 58 de la Ley 6° de 1945 se continuarán iniciando y tramitando conforme al procedimiento verbal señalado en el título XLVI del Libro II de la Ley 105 de 1931, y de acuerdo con las siguientes reglas: 1° La actuación escrita a que pueda haber lugar no causará derechos de timbre ni de papel sellado; 2° Los jueces del trabajo obrarán siempre como conciliadores antes de adelantar el procedimiento de instancia; 3° Si las partes no hubieren con venido termino probatorio especial, los jueces cuando lo estimen conveniente para la recepción de las pruebas, podrán hacer más de dos audiencias, sin exceder de cuatro; 4° La tarifa legal de pruebas no será estrictamente obligatoria en la apreciación de las que aduzcan ante la justicia del trabajo, pero los fallos serán siempre en derecho; 5° La competencia se determinará por el lugar en donde se haya cumplido o se debiera cumplirse el contrato de trabajo, o por el domicilio del demandado; 6° Las sentencias proferidas por los mismos tribunales en todos los juicios, cuando quiera que la decisión implique cuestiones fundamentales de principios en el derecho del trabajo; para este efecto, la Corte Suprema del trabajo calificará la naturaleza del asunto; 7° El Ministerio Público, ante la jurisdicción especial, será ejercido por el Procurador General de la Nación, los Fiscales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y los Personeros Municipales. Artículo 4. A partir de la vigencia de la Ley 6 de 1945, y mientras no se

Aunado a la estructura de jueces de única o primera instancia, y de Tribunales del Trabajo, la Ley 6 de 1945 a través de su artículo 62 da luz al diseño de la Corte Suprema del Trabajo. Órgano que al igual que los Tribunales Seccionales de Trabajo, inicialmente estaba concebido para ser un cuerpo colegiado de 3 miembros, y que hoy en día cuenta con 12 magistrados en la Sala Laboral Permanente, y 12 magistrados nombrados en la Sala de Descongestión Laboral<sup>11</sup>. Con relación al periodo, el mismo artículo establecía que tanto para magistrados de Tribunal como de la Corte Suprema sería de tres (03) años y para jueces de un (01) año, con posibilidad de ser reelegidos indefinidamente.

A la regulación anterior, debe sumarse la Ley 75 de 1945, conforme la cual se dictan disposiciones provisionales sobre jurisdicción y procedimiento del trabajo. Dentro de las facultades extraordinarias que se conceden al presidente de la República mediante esta ley, se encuentran “a) señalar el personal de los juzgados municipales y sus correspondientes asignaciones” así como “b) organizar el funcionamiento de los juzgados municipales”. Y en su artículo 3, instó para que la Corte Suprema del Trabajo designara a cada uno de los magistrados de los Tribunales Seccionales del Trabajo, últimos que a su vez se encargarían de nombrar a los jueces del trabajo. Como medida provisional, dispuso reglas de transición para determinados asuntos atribuidos a la jurisdicción especial del trabajo mientras se contaba con la promulgación del estatuto procesal laboral, los cuales continuarían tramitándose bajo el cauce del proceso verbal señalado en la Ley 105 de 1931 (SIERRA NIETO; PALACIO VELÁSQUEZ, 2012).

Ahora bien, la Ley 75 de 1945 expedida en el gobierno de Alberto Lleras Camargo, intentó ser reglamentada a través del Decreto 969 de 1946, tentativa fallida pues en virtud de decisión del

---

hagan las designaciones de que trata el artículo 3° de la presente ley, se reconoce a los jueces municipales y de circuito y a los tribunales superiores de distrito judicial, el carácter de jueces y tribunales del trabajo, respectivamente, para el sólo efecto de conocer, tramitar y decidir las controversias atribuidas a la jurisdicción especial del trabajo, por el procedimiento señalado en el artículo 3° de esta misma ley.

<sup>11</sup>La Sala Laboral de Descongestión de la Corte Suprema de Justicia fue creada mediante la Ley Estatutaria 1781 del 20 de mayo de 2016, modificatoria de los artículos 15 y 16 de la Ley 720 de 1996.

Consejo de Estado fue suspendido al considerarlo un desbordamiento de las potestades reglamentarias (Ídem, p. 33).

Con la posterior expedición de la Ley 90 de 1948, se otorgó facultad al presidente de la república para adoptar como legislación permanente algunos de los decretos promulgados en declaratoria de estado de sitio, entre ellos el Decreto-Ley 2158, que en virtud de Decreto 4133 de 1948 fue acogido como estatuto legal para el procedimiento laboral (Ídem, p. 34).

Por su parte, el Código Procesal del trabajo fue adoptado por el Decreto Ley n. 2158 de 24 de junio de 1948 “sobre procedimientos en los juicios del trabajo”, mismo que surgió como consecuencia del Estado de Sitio promulgado en Decretos Extraordinarios n. 1239 y 1259 de 1948. Este estatuto procesal laboral, se mantiene vigente hoy en día, luego de su incorporación por medio de la Ley 141 de 16 de diciembre de 1961, y tras haber sufrido diversas modificaciones se constituye como el derrotero guía en asuntos de procedimiento laboral y de la seguridad social.

### 1.2.2 Principales reformas

Ahora bien, a continuación se expondrá de manera sumaria la normatividad que ha tenido mayor impacto en la creación y modificación de la jurisdicción especial del trabajo:

- Decreto Ley 2158 de 1948 por medio del cual se crea el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, al cual le es aplicable el Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012) en virtud del principio de remisión analógica contemplado en el artículo 145 del CPTSS;

- Decreto 1761 de 1956, “por el cual se modifica el Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”;

- Decreto 001 del 15 de enero de 1957, “por el cual se reorganizan los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y se dictan otras disposiciones”;

- Decreto 204 del 6 de septiembre de 1957, “por el cual se dictan normas sobre fuero sindical”;

- Decreto 528 del 9 de marzo de 1964, “por el cual se dictan normas sobre la organización judicial y competencia, se desarrolla el artículo 217 de la Constitución, se adoptan otras disposiciones”;

- Ley 16 del 28 de marzo de 1968, “por la cual se restablecen los Juzgados del Circuito, se dictan normas sobre competencia en materia penal, civil y laboral, se dan unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones”;

- Decreto 900 del 31 de mayo de 1969, “por el cual se establece la División Territorial Judicial del país, se determinan los despachos judiciales con los funcionarios y empleados que les corresponden, se fija la fecha de iniciación de periodos de Magistrados de Tribunal, Fiscales y jueces, y se dictan normas para el tránsito de legislación”;

- Ley 22 del 10 de mayo de 1977, “por la cual se modifican las cuantías para el señalamiento de la competencia en materia civil, penal, laboral y contencioso administrativa y se dictan otras disposiciones sobre recursos procesales”;

- Ley 22 del 17 de septiembre de 1980, “por la cual se dictan disposiciones tendientes a normalizar la pronta y eficaz administración de justicia”;

- Ley 20 del 22 de enero de 1982, “por la cual se crea la Dirección General del Menor Trabajador como dependencia del Ministerio de trabajo y Seguridad Social y se adopta el Estatuto del Menor Trabajador”;

- Ley 23 del 21 de marzo de 1991, “por la cual se crean mecanismos para descongestionar los Despachos Judiciales, y se dictan otras disposiciones”;

- Decreto 1818 del 7 de septiembre de 1998, “por el cual se expide el estatuto mecanismo solución conflicto”;

- Ley 712 de 2001, “por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo”;

- Ley 1395 de 2010 “por medio de la cual se adoptan disposiciones con relación a la descongestión judicial”;

- Ley 1563 de 2012 “por la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional y se dictan otras disposiciones”;

- Ley 1210 de 2008, “por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones”;

- Ley 1149 de 2007 “por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer efectiva la oralidad en sus procesos”.

### 1.2.3 Exposición de motivos Ley 1149 de 2007

La ley 1149 de 2007 constituye una de los cambios, sino el más importante, que ha sufrido el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de su mano, la el esquema y diseño de la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

La ley 1149 de 2007 o ley de oralidad laboral surge a partir de la necesidad de “entender el desarrollo de la oralidad como elemento rector del modelo procesal laboral”. La oralidad es concebida no solo como necesidad, en tanto es efecto. Se fundamenta en la premura de imprimir celeridad al desarrollo del proceso laboral y de la seguridad social siendo objetivo del Estado y es su finalidad responder a los requerimientos de los usuarios de la administración de justicia. Y pese a que el artículo 42 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social contemplaba a la oralidad como un principio del proceso, su desarrollo fue prácticamente nulo y ello motivo a la incorporación al ordenamiento jurídico de la Ley de Oralidad.

El problema que subyace a una Jurisdicción Ordinaria Laboral, que guía sus actuaciones por el sistema escrito, conduce a la pérdida de confianza de los usuarios de administración de justicia, a la ruptura del ideal de atención pronta, y solución presta del conflicto social donde “las partes se someten al calvario de la espera del turno judicial para esperar su próximo dictado”<sup>12</sup>.

La reforma acaecida con la oralidad laboral, se soportó en la necesidad de implementar un proceso abreviado, sin formalismos, ni ritualidades, que brindara protección efectiva al ciudadano y respuestas reales a los conflictos sometidos a conocimiento de la jurisdicción.

La Jurisdicción Ordinaria Laboral precisa ajustarse de manera progresiva a los cambios sociales, económicos y culturales que son producto del natural devenir histórico de la sociedad y que demandan respuestas efectivas por parte de la administración judicial.

---

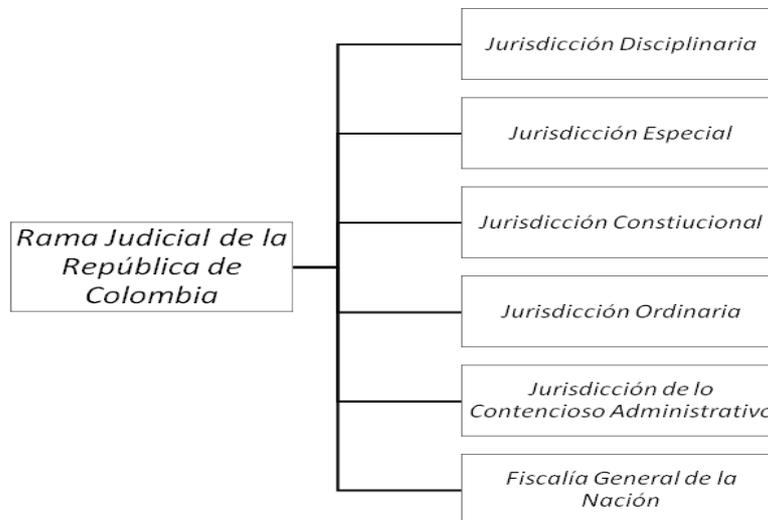
<sup>12</sup>Exposición de motivos Ley 1149 de 2007.

Ajustes que necesariamente han de corresponder a las situaciones socio económicas (crecimiento y concentración de la población urbana), institucionales (reestructuración del Estado), económicas (inestabilidad económica, nuevas relaciones laborales, globalización e intercambios de mercados nacionales e internacionales) (Exposición de motivos, Ley 1149 de 2007).

## 2 LOS PROCESOS DE LA JURISDICCIÓN LABORAL EN COLOMBIA

### 2.1 Estructura de la Jurisdicción Colombiana

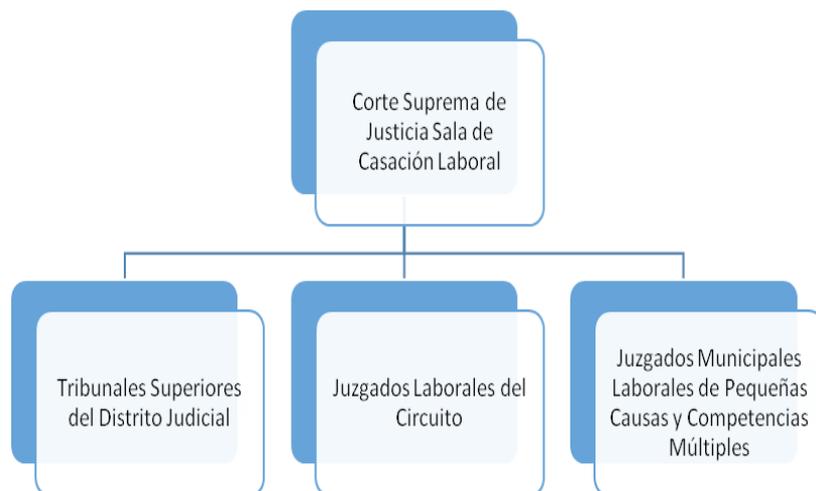
De acuerdo al artículo 116<sup>13</sup> de la Constitución Nacional, la estructura del Estado en lo atinente a la administración de justicia se encuentra conformada de acuerdo al esquema que a continuación se plantea:



<sup>13</sup>La Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Superior de la Judicatura, la Fiscalía General de la Nación, los Tribunales y los Jueces, administran Justicia. También lo hace la Justicia Penal Militar.

## 2.2 Estructura de la Jurisdicción Ordinaria Laboral y de la Seguridad Social

Ahora bien, la conformación de la Jurisdicción Ordinaria y de la Seguridad Social, en razón a la naturaleza de los asuntos respecto de los cuales asume competencia, está diseñada de tal manera que existen unas autoridades judiciales encargadas de dirimir los conflictos, en primera o única instancia, dependiendo la posibilidad de confrontar las decisiones adoptadas. Dichos Juzgados, se encuentran supeditados a un superior jerárquico, que lo es el Tribunal Superior de Distrito Judicial del territorio respectivo, y al máximo órgano de la jurisdicción ordinaria que para la materia lo es la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.



## 2.3 Competencia del Juez Ordinario Laboral

En primera medida, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en su artículo 1 establece de manera expresa todos aquellos asuntos que el Juez Ordinario Laboral tenga vocación de resolver, se tramitarán conforme a las reglas de la codificación del procedimiento del trabajo (Decreto 2158 de 1948).

De otro lado, para encontrar los negocios o asuntos sobre los cuales tiene competencia el Juez Laboral para conocer y resolver, basta con remitirse al artículo segundo del código, el cual señala:

- 1) los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo;
- 2) las acciones sobre fuero sindical cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral;
- 3) la suspensión, disolución, liquidación de sindicatos, y la cancelación del registro sindical;
- 4) controversias relativas a la prestación de servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos;
- 5) la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad;
- 6) los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive;
- 7) la ejecución de las multas impuestas a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, por incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices, dictadas conforme al numeral 13 del artículo 13 de la Ley 119 de 1994;
- 8) el recurso de anulación de laudos arbitrales;
- 9) el recurso de revisión;
- 10) calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo.

Frente a asuntos concernientes a conflictos derivados del derecho de asociación sindical, de aquellos que no se encuentran establecidos en el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es necesario realizar algunas precisiones en torno a la figura del arbitraje.

### 2.3.1 Arbitraje en materia laboral

Con la Ley 1563 de 2012 se define el arbitraje como mecanismo alternativo de solución de conflictos por el cual las partes delegan la resolución la controversia, siempre que trate de asuntos de libre disposición o aquellos autorizados por la ley, a árbitros. Decisión extrajudicial que pone fin al conflicto con fundamento en los poderes del acuerdo de las partes (SERNA AGUIRRE, 2015).

Los asuntos que se someten a decisión a través del arbitraje en materia laboral son aquellos que versan sobre derecho colectivo (artículo 39 CN), específicamente: a) conflictos colectivos de trabajo con ocasión de servicios públicos esenciales y que no hubiesen podido resolverse por medio de arreglo directo; b) conflictos colectivos de trabajo en los cuales los trabajadores opten por mecanismo de arbitramento; c) Según Lafont de León (1993, *apud* SERNA AGUIRRE, 2015) conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios en los que se requiera la mayoría absoluta de trabajadores de la empresa que no hayan optado por la huelga; d) por acuerdo entre las partes según lo dispuesto en el artículo 452 del CST, para aquellas empresas que no sean de la categoría de las citadas anteriormente (SERNA AGUIRRE, 2015).

Ahora bien, frente a la facultad de solución de conflictos de carácter individual recae únicamente sobre la justicia ordinaria laboral, de manera que estaría vedado al mecanismo alternativo de solución de conflicto conocido como arbitramento conocer de derechos que se configuran dentro de una relación laboral, y cuyo carácter es cierto e indiscutible.

### 2.3.2 Juez de la Salud

La Superintendencia Nacional de Salud, cuenta con funciones jurisdiccionales que le fueron atribuidas mediante el artículo 41 de la Ley 1122 de 2007.

Dentro de la competencia asignada, se encuentra la facultad para resolver controversias relativas a la efectiva prestación del derecho a la salud para los usuarios del Sistema General de Seguridad Social

en Salud<sup>14</sup>. La atribución de facultades, se presenta de manera amplia, de tal suerte que la autoridad administrativa investida de funciones jurisdiccionales puede fungir como juez, y en esa medida conocerá y fallará los asuntos con carácter definitivo y con las facultades propias de un juzgador.

Sumado a los asuntos reseñados en el artículo 41 de la Ley 1122 de 2007, con el artículo 126 de la Ley 1438 de 2011 se adicionaron tres nuevos negocios en los cuales la Superintendencia Nacional de Salud tiene plena competencia:

[...] e) Sobre las prestaciones excluidas del Plan de Beneficios que no sean pertinentes para atender las condiciones particulares del individuo; f) Conflictos derivados de las devoluciones o glosas a las facturas entre entidades del Sistema General de Seguridad Social en Salud; g) Conocer y decidir sobre el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas por parte de las EPS o del empleador. (TOVAR REYES, 2013, p. 7).

De esta manera, es claro cómo pese a que el Juez Ordinario Laboral cuenta con una competencia preventiva, en determinados

---

<sup>14</sup>a) Cobertura de los procedimientos, actividades e intervenciones del plan obligatorio de salud cuando su negativa por parte de las entidades promotoras de salud o entidades que se les asimilen, ponga en riesgo o amenace la salud del usuario; b) Reconocimiento económico de los gastos en que haya incurrido el afiliado por concepto de atención de urgencias en caso de ser atendido en una IPS que no tenga contrato con la respectiva EPS cuando haya sido autorizado expresamente por la EPS para una atención específica y en caso de incapacidad, imposibilidad, negativa injustificada o negligencia demostrada de la Entidad Promotora de Salud para cubrir las obligaciones para con sus usuarios; c) Conflictos que se susciten en materia de multi afiliación dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud; d) Conflictos relacionados con la libre elección que se susciten entre los usuarios y las aseguradoras y entre estos y las prestadoras de servicios de salud y conflictos relacionados con la movilidad dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Parágrafo 1° La Superintendencia Nacional de Salud sólo podrá conocer y fallar estos asuntos a petición de parte. No podrá conocer de ningún asunto que por virtud de las disposiciones legales vigentes deba ser sometido al proceso de carácter ejecutivo o acciones de carácter penal. Parágrafo 2° El procedimiento que utilizará la Superintendencia Nacional de Salud en el trámite de los asuntos de que trata este artículo será el previsto en el artículo 148 de la Ley 446 de 1998.

asuntos es factible que asuntos ligados a la naturaleza del derecho del trabajo y de la seguridad social, sean delegados a otras entidades o a resolución a través de mecanismos alternativos de solución de conflictos.

## 2.4 Procesos de la Jurisdicción laboral

En atención a las atribuciones conferidas por el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y a la fijación de competencia según la cuantía consagrada en el artículo 13 del citado estatuto, los jueces laborales de pequeñas causas y competencias múltiples conocerán en única instancia de aquellos negocios que no excedan de 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, mientras que corresponderá conocer a los jueces laborales del circuito en primera instancia de procesos que superen el monto antedicho y de aquellos que no sean susceptibles de cuantificación.

### 2.4.1 Proceso ordinario laboral

#### 2.4.1.1 Proceso ordinario laboral de única instancia

Se encuentra consagrado en los artículos 70 a 73 del CPTSS<sup>15</sup>. Para su desarrollo, se prevé una regla especial con relación a la presentación de la demanda según la cual puede ser verbal, a diferencia del proceso ordinario laboral de primera instancia en la cual es exigencia su interposición en forma escrita. Así mismo, debe decirse que el demandado debe contestar de manera verbal y en audiencia la demanda instaurada, acto en cual deberá proponer excepciones, presentar sus pruebas, y desplegar los actos inherentes al ejercicio de su derecho de defensa y contradicción. Respecto al juicio, es imperativo que se adelante en una única audiencia en la cual se surtirá la etapa inicial<sup>16</sup>, trámite y práctica de pruebas, junto con el respectivo fallo.

<sup>15</sup>Sigla de Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>16</sup>Comprendida en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo la cual se circunscribe a la conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas.

Para los procesos de única instancia no se contempla la posibilidad de apelación de las sentencias, pero si el recurso del grado jurisdiccional de consulta de que trata el artículo 69 del CPTSS.

#### *2.4.1.2 Proceso ordinario laboral de primera instancia*

A partir de los artículos 74 y siguientes del estatuto procesal laboral se delimitan las reglas de este tipo de procedimiento, el cual se caracteriza por una etapa escrita previa, compuesta por la presentación de la demanda y contestación. Una vez se “traba” la Litis<sup>17</sup>, se lleva a cabo una audiencia inicial conforme indica el artículo 77 del CPTSS, en la cual se desarrollan los actos iniciales de saneamiento del proceso, determinación de los hechos a debatir y señalamiento de las pruebas que serán controvertidas. Una vez culminada esta etapa, el juez procederá a realizar la audiencia de trámite y juzgamiento, en la cual se practicarán las pruebas decretadas y se proferirá la sentencia que resuelve de fondo el asunto. En particular, el proceso ordinario laboral de primera instancia es susceptible del recurso de apelación, y en aquellos casos en que la decisión sea totalmente adversa a la Nación o a los intereses del trabajador demandante, es obligatorio que se surta el grado jurisdiccional de consulta ante el Tribunal Superior de Distrito Judicial correspondiente.

#### *2.4.1.3 Procesos especiales*

##### a) Proceso ejecutivo

Es el procedimiento establecido para exigir de manera coactiva el cumplimiento de una obligación derivada de una relación de trabajo, que conste en un acto o documento proveniente del deudor o su causante, o que emane de una decisión arbitral o judicial en firme (artículo 100 CPTSS). Tal es el caso de obligaciones surgidas de una sentencia, o acta de conciliación suscrita entre trabajador y empleador.

---

<sup>17</sup>Comparecen todos los sujetos procesales involucrados directa e indirectamente por la resultas de la acción.

Este procedimiento está precedido de la presentación de la demanda ejecutiva, siendo su acto procesal antagónico la presentación de la respuesta a la demanda en la cual las excepciones previas que se erigen como medio de defensa son planteadas por medio de un recurso de reposición contra el auto admisorio del libelo gestor. La providencia mediante la cual se admite la demanda ejecutiva, se conoce como auto mediante el cual **se libra mandamiento ejecutivo de pago**. Pues bien, el proceso ejecutivo se caracteriza por la posibilidad de solicitar el decreto de medidas cautelares como el embargo y secuestro de los bienes del deudor para garantizar el cumplimiento de la obligación, y también contempla el desarrollo de audiencia como escenario propicio para el debate probatorio. Es característica de la audiencia surtida en este tipo de procedimiento, que la decisión que en ella se adopte puede conllevar a que se termine el proceso por encontrar el juez probada alguna excepción de fondo como el pago de la obligación, caso en el cual se ordenará el levantamiento de medidas cautelares para liberar a los bienes del deudor de estas garantías preventivas. Paralelamente, si el operador judicial encuentra improbadamente el argumento de obligación satisfecha, ordenará **seguir adelante con la ejecución**. Por último, para la providencia que resuelve de fondo el trámite de la ejecución, también le son aplicables las reglas del recurso de apelación ante superior funcional jerárquico.

#### b) Fuero sindical

Este tipo de procesos tienen cabida ya sea por: i) iniciativa del empleador que reclama el permiso para proceder al despido del trabajador aforado por encontrarse la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, proceso conocido como “levantamiento de fuero sindical”; ii) o impulsado por el trabajador aforado despedido que pretende ser reintegrado a su empleo por considerar vulnerada su garantía de derecho a asociación sindical, bajo el trámite propio de un “reintegro”. Las dos hipótesis planteadas, están llamadas a ser ventiladas ante el juez ordinario laboral de primera instancia a través de un procedimiento preferente, abreviado y sumario, de acuerdo al cual una vez presentada la demanda el juez tiene 24 horas para admitirla, y a partir del auto de admisión cuenta con 5 días para

realizar la audiencia en que desarrolle la totalidad del juicio, desde etapa inicial hasta pruebas, y fallo. Decisión que pone fin al litigio, también recurrible mediante la alzada.

De otra parte, el ordenamiento jurídico Colombiano consagra un procedimiento de “declaratoria de ilegalidad de la suspensión o paro colectivo de trabajo”, el cual por la especialidad e importancia jurídica del asunto, debe ser conocido en primera instancia por el Tribunal Superior de Distrito Judicial, y en segunda instancia por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Los términos procesales a saber, son: una vez presentada la demanda el magistrado sustanciador tiene 1 día para proferir auto admisorio, y acto seguido cuenta con 3 días para efectuar la audiencia en la cual la parte demandada contestará de manera verbal la acción, y se desarrollará todo el *iter* procesa, incluyendo el fallo respectivo. Ahora bien, para resolver la apelación, la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral cuenta con 5 días hábiles desde que asume el conocimiento del recurso.

#### c) Acoso laboral

Con la expedición de la Ley 1010 de 2006 mediante la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, en su artículo 12, instruye que será el juez laboral el competente para adoptar las medidas sancionatorias derivadas de conductas constitutivas de acoso laboral. En materia de trámite, en la citada ley se dispone que a partir de que se presente la queja, el juez cuenta con 30 días para citar a audiencia, en la cual se practicarán las pruebas y se dictará la sentencia que resuelva el asunto. Contra esta providencia, es posible interponer recurso de apelación el cual debe ser resuelto por el Tribunal Superior del Distrito Judicial dentro de los 30 días siguientes a su interposición.

### 3 ESTADÍSTICAS Y RETOS

#### 3.1 Estadísticas

A través de las diferentes reformas y aires de mejora de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, el cambio de modelo implica retos tanto para el usuario como para el mismo operador judicial.

El primero de ellos, consiste en que en virtud de la transición del sistema escritural al oral, pese a que el mismo fue implementado hace ya 10 años, permita renovar el andamiaje de los Juzgados y Despachos Judiciales, así como la forma de pensar de los abogados litigantes que tienen en sus manos la defensa de los intereses de sus clientes.

Frente a las estadísticas, es evidente el tránsito lento que se ha vivido no solo en la jurisdicción ordinaria laboral sino que ha permeado todas las jurisdicciones. Las demoras y la baja efectividad de los estrados judiciales son la causa de la congestión y del atraso judicial (SALINAS, 2008).

Además de la litigiosidad propia de los cambios sociales y conflictos entre trabajadores y empleadores, para el Consejo Superior de la Judicatura “(...) la proliferación de normas jurídicas como medio para adecuar el conjunto normativo con la realidad nacional, la duración de algunos procesos judiciales y la congestión en despachos de determinadas jurisdicciones o especialidades, entre otras circunstancias, ponen en evidencia el problema que afecta de manera parcial a la administración de justicia” ponen en evidencia que el problema que aqueja de manera parcial a la administración de justicia es “la inoportunidad en la respuesta de la Rama Judicial” (CSJ, 2004)<sup>18</sup>. La congestión judicial es una problemática detectada por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura desde el estudio “Actividad Judicial en Colombia 1993-1994”.

Dentro de los factores que influyen en la congestión judicial se encuentran, los internos y externos. Entre ellos, se destaca la congestión o sobrecarga entendida como “volumen de demanda de justicia superior a la capacidad de respuesta de la Rama Judicial” (Ídem, p. 6) originado, según el documento del Consejo Superior de la Judicatura “atraso judicial en Colombia: realidades y soluciones”, por los factores de:

i) acumulación en el número de casos pendientes de solución;

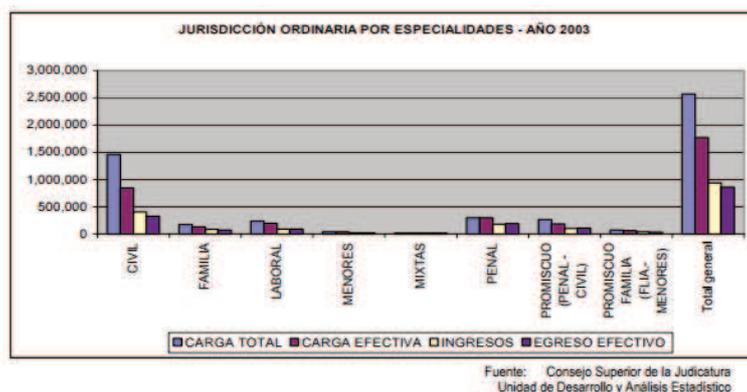
---

<sup>18</sup>Consejo Superior de la Judicatura, Sala Disciplinaria. Separata 1. Atraso Judicial en Colombia: realidades y soluciones. Bogotá, Marzo de 2004.

- ii) de naturaleza normativa, entendidos como mecanismos procesales inadecuados o con exceso de ritualidades;
- iii) gestión de agentes externos, demora en el cumplimiento de responsabilidades que competen a otras autoridades;
- iv) de naturaleza administrativa externa, concebido como ausencia de política de resolución de asuntos administrativos de manera uniforme;
- v) inadecuadas prácticas litigiosas, esto es, el abuso de los mecanismos al alcance e los usuarios de administración de justicia;
- vi) judicialización excesiva, entendido como dispendiosos formalismos establecidos por la ley.

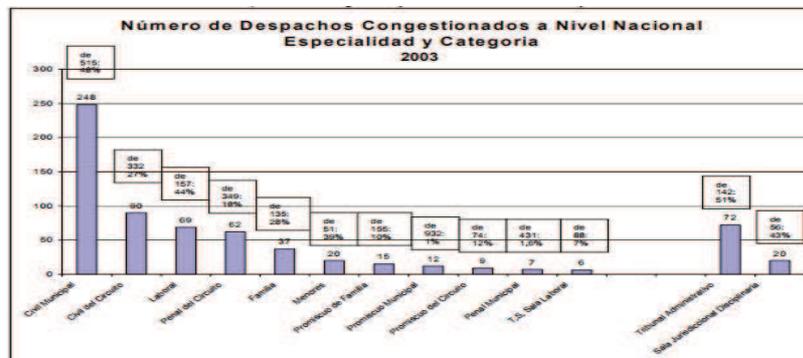
Así mismo, se encuentran presentes los factores internos y externos de i) niveles de rendimiento caracterizados por las demoras en la gestión del proceso bien sea por causas administrativas y culturales, ii) la inactividad o ausencia de trámite de asuntos pendientes, y iii) convergencia de otros factores.

Al realizar un análisis por jurisdicción, se constató que para el año 1998 la carga total de asuntos registrados pasó de 2'751.349 asuntos a 2'566.032 en el año 2003, reflejando un decrecimiento del 6.7%. Respecto a la carga efectiva, esta pasó de 2'358.169 a 1'771.369, es decir, un decrecimiento del 25%. En total, para el periodo registrado, la brecha entre ingresos y egresos mostró disminución, del 181.992 a 78.768 asuntos (CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, 2004).



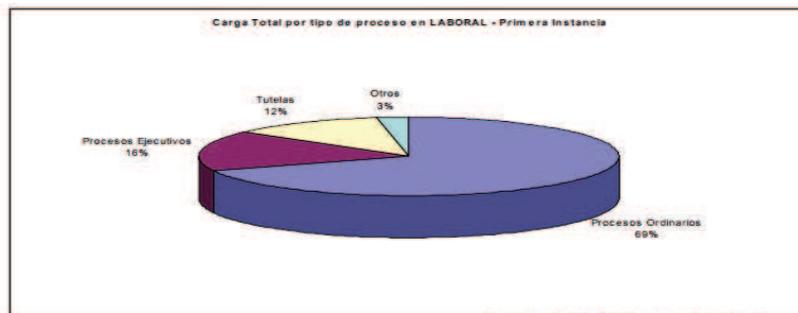
Respecto a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, se tiene una carga efectiva de 169.519 equivalente al 11.09%.

En punto de las estadísticas de congestión y acumulación de asuntos judiciales se tiene que en el año 2003, los juzgados civiles evidenciaban una sobrecarga de procesos mientras que el órgano menos congestionado era el Tribunal Superior de Distrito Judicial Sala Laboral:



Fuente: Consejo Superior de la Judicatura  
Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico  
Unidad de Administración de la Carrera Judicial

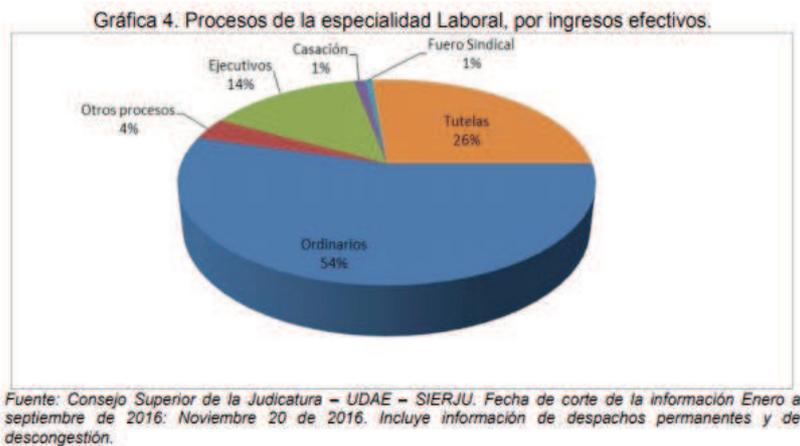
Ahora, en razón al tipo de asuntos que conoce la jurisdicción ordinaria laboral, se evidencia en la gráfica expuesta que la carga de trámites en su mayoría está compuesta por procesos ordinarios laborales, mientras que procesos especiales y trámites incidentales son los asuntos que en menor medida son atendidos por estos despachos judiciales:



Fuente: Consejo Superior de la Judicatura 2003  
Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico  
Unidad de Administración de la Carrera Judicial

Pues bien, al comparar las estadísticas referenciadas con fecha de corte año 2003, con los datos proporcionados por la Unidad de Análisis Estadístico de la Rama Judicial para el año 2016, se observa lo siguiente:

De enero a septiembre de 2016 los ingresos han sido 200.249 para un estimativo de todo el año de 267.000 procesos, cifra que sería inferior a la del año anterior. En cuanto a los egresos efectivos, para los tres trimestres del año 2016 el egreso de los despachos fue de 141.957 casos y se estima un total de 189.276 salidas para todo el año, de seguir el mismo comportamiento hasta el tercer trimestre. Los inventarios finales al tercer trimestre de 2016, fue de 196.714 asuntos. Analizando la distribución de los asuntos de enero a septiembre de 2016 respecto a los ingresos efectivos, se observa que el mayor porcentaje de ingresos de asuntos en la especialidad laboral son los ordinarios, con una participación del 54%, seguido de las tutelas con el 26% y los ejecutivos con el 14%. En menor proporción se presentan los otros tipos de procesos con una participación del 4% y los procesos de casación y fuero sindical con una participación cada uno del 1%. (CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, 2016, p. 6).



## **Panorama de gestión judicial de la Jurisdicción Ordinaria Laboral**

A continuación, se presentan los reportes estadísticos obtenidos acerca del panorama de la Jurisdicción Ordinaria Laboral que dan cuenta de la capacidad de respuesta de las dependencias que conforman esta especialidad.

A partir de los reportes efectuados por la Unidad de Análisis Estadístico del Consejo Superior de la Judicatura, dependencia a cargo del control y verificación de información reportada por los diferentes despachos judiciales, se elaboran las estadísticas como forma de medición de la capacidad de respuesta y gestión de trámites judiciales con base en las variables de evaluación establecidas en el artículo 35 del Acuerdo PSAA16-10618 del Consejo Superior de la judicatura.

El Acuerdo PSAA16-10618 de 2016, contempla la reglamentación del sistema de evaluación de servicios, así como los indicadores de gestión de los despachos judiciales (tanto tribunales como juzgados) e índices de rendimiento. Criterios anteriores diseñados con el fin de examinar los niveles de idoneidad, calidad y eficiencia justificativos de la permanencia de cada despacho judicial.

El criterio de la evaluación del factor eficiencia y rendimiento de despachos judiciales, se sustenta en la comparación de ingresos y egresos durante el periodo a evaluar. La capacidad máxima de respuesta, es la cifra resultante de:

[...] calcular el promedio de los egresos, del diez por ciento (10%) del total de los despachos de cada jurisdicción, especialidad o sección y categoría, que corresponda a los que registran mayores egresos dentro del período, excluyendo los datos extremos que distorsionen el cálculo efectuado.<sup>19</sup>

Es importante destacar que para la evaluación del factor eficiencia y calidad, y análisis de capacidad de respuesta que se muestra en las gráficas traídas a colación en el siguiente aparte, se tiene en cuenta la información estadística que reposa en la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico que le ha sido reportada por cada uno de los

---

<sup>19</sup>Artículo 38 del Acuerdo PSAA16-10618 de 2016.

despachos judiciales para el lapso comprendido entre el **01 de octubre del penúltimo año y el 30 de septiembre del último año**.

Pues bien, de acuerdo a lo dicho es preciso abordar los conceptos de ingreso y egreso para determinación de la capacidad máxima de respuesta de cada despacho.

El **ingreso** está conformado por los procesos en trámite o en curso sin sentencia o decisión de fondo, y solicitudes de conciliación extrajudicial. Se incluyen los procesos sin tramitar de periodos anteriores y que fueron reactivados, así como procesos que ingresen al despacho en el periodo a evaluar, procesos que deban ser tramitados por el mismo despacho a continuación de otro proceso terminado<sup>20</sup>, incidentes de desacato en trámite de acciones de tutela que cursaron en el despacho, y procesos que sean remitidos por otros despachos en virtud de programas de descongestión.

En el conteo de ingresos no son tenidos en cuenta aquellos procesos que han sido suspendidos o interrumpidos a solicitud de las partes o con fundamento en decisión judicial<sup>21</sup>. También, los procesos remitidos a otros funcionarios en virtud de programa de descongestión, por falta de competencia, o por declaratoria de impedimento del juez que tenía a cargo el asunto.

Así mismo, para primera instancia y segunda instancia se establecen unos criterios de exclusión de procesos del ingreso, de acuerdo a la naturaleza de la acción, y a si la misma fue retirada por la parte interesada o rechazada por el despacho<sup>22</sup>.

<sup>20</sup>Entiéndase entre estos, los procesos ejecutivos que son iniciados a continuación de un proceso ordinario laboral ya terminado y con sentencia definitiva.

<sup>21</sup>Entre dichos eventos se encuentra la interposición de recurso de apelación en el efecto suspensivo, interrupción legal del proceso, suspensión del proceso, o archivo temporal o provisional por el término máximo de seis meses.

<sup>22</sup>Los numerales “e” y “f” del párrafo del artículo 36 del Acuerdo PSAA16-10618, establece al respecto: “[...] En primera instancia, quejas en asuntos disciplinarios, demandas y acciones constitucionales rechazadas o retiradas y las demandas, y acciones penales, constitucionales y disciplinarias recibidas los 3 últimos meses del período, así como las acciones de tutela y los incidentes de desacato, que al finalizar el período estén dentro de los términos para ser fallados. Sólo se considerarán carga las demandas rechazadas por caducidad de la acción en materia contenciosa administrativa. f. En segunda instancia, los procesos cuyos recursos o grado jurisdiccional de consulta hayan sido devueltos o inadmitidos, declarados desiertos y aquellos en que hubiere desistimiento del recurrente y los recursos y grado jurisdiccional de consulta recibidos los 3 últimos meses del período, así como las acciones de tutela y los incidentes de desacato que al finalizar el período estén dentro de los términos para ser falladas”.

Por otra parte, los **egresos** están determinados por el número de procesos en los cuales se profirió sentencia o decisión que resuelve de fondo el asunto, dentro de la instancia y periodo objeto de calificación. Se tendrán en cuenta aquellos trámites respecto de los cuales se declaró la perención o en los que se emitió providencia de terminación del proceso por desistimiento de la parte o desistimiento tácito. A su vez, para determinar el egreso son tenidas en cuenta las conciliaciones judiciales y extrajudiciales tramitadas y aprobada por el juez, los procesos remitidos a otros funcionarios dentro del programa de descongestión judicial, la providencia que resuelve de fondo el incidente de desacato de la acción de tutela. Para trámites de segunda instancia, hacen parte del factor egreso el número de procesos respecto de los cuales se declare la nulidad.

Finalmente, se excluyen del cálculo de egreso los procesos que al final del periodo estén a cargo de otro funcionario en cumplimiento de programas de descongestión, procesos sin sentencia o solución de fondo remitidos a otros despachos por impedimento o falta de competencia. Para segunda instancia, no hacen parte de dicho factor, aquellos procesos con recurso de apelación o grado jurisdiccional de consulta que hayan sido devueltos, declarados desiertos, inadmitidos o desistidos por el interesado en el recurso, para el periodo a evaluar<sup>23</sup>.

Ahora bien, respecto a las variables de evaluación se tiene que la respuesta efectiva a la demanda de justicia se efectúa sobre el rendimiento de los funcionarios durante el correspondiente periodo a evaluar, teniendo en cuenta el egreso y la carga de procesos comparada con despachos pares o análogos. Es decir, se traza un punto de comparación con despachos de la misma jurisdicción, especialidad, sección y nivel o categoría.

Los aspectos anteriores son determinantes para la comprensión del reporte estadístico que se presenta a continuación por medio de gráficas que reflejan el comportamiento de los diferentes despachos judiciales en lo laboral, respecto a la eficiencia en gestión y trámite de procesos a su cargo.

El Consejo Superior de la Judicatura a través de la Unidad de Análisis Estadístico, como dependencia encargada de realizar auditoría y control de la carga laboral que tienen tanto juzgados, como tribunales

---

<sup>23</sup>Artículo 37 Acuerdo PSAA16-10618 de 2016.

y altas cortes de cada jurisdicción, presentó el informe “gestión judicial de enero a septiembre de 2016”<sup>24</sup>, a partir del cual se obtiene la información relativa a la consolidación de la gestión judicial para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 30 de septiembre de 2016.

a) Juzgados Laborales de Primera Instancia

- Juzgados Laborales con rango superior de ingresos efectivos:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 016 Laboral de Medellín	9	2.237	1.677	1.460	1.548	689	1.010	667	75%
2	Juzgado 001 Laboral de Apartadó	9	1.966	1.834	489	218	1.748	291	1.543	93%
3	Juzgado 002 Laboral de Apartadó	9	1.957	1.980	146	300	1.657	376	1.604	101%
4	Juzgado 003 Laboral de Medellín	9	1.775	1.201	1.373	1.127	648	580	621	68%
5	Juzgado 013 Laboral de Medellín	9	1.582	1.113	1.102	927	655	527	586	70%
6	Juzgado 019 Laboral de Medellín	9	1.504	950	1.200	857	647	325	625	63%
7	Juzgado 017 Laboral de Medellín	9	1.479	1.203	379	822	657	605	598	81%
8	Juzgado 007 Laboral de Medellín	9	1.472	1.406	329	787	685	774	632	96%
9	Juzgado 018 Laboral de Medellín	9	1.421	968	1.056	726	695	568	400	68%
10	Juzgado 009 Laboral de Medellín	9	1.383	1.462	911	754	629	862	600	106%

- Juzgados Laborales con rango inferior de ingresos efectivos:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 001 Laboral de Puerto Tejada	9	41	32	47	41		32		78%
2	Juzgado 013 Laboral de Barranquilla	2	59	14	584	43	16	8	6	24%
3	Juzgado 001 Laboral de Sevilla	9	70	58	19	41	29	41	17	83%
4	Juzgado 002 Laboral de Riohacha	6	94	67	136	79	15	56	11	71%
5	Juzgado 001 Laboral de El Banco	9	108	89	85	108		89		82%
6	Juzgado 004 Laboral de Barranquilla	3	124	57	475	124		57		46%
7	Juzgado 001 Laboral de Garzón	9	134	105	126	114	20	87	18	78%
8	Juzgado 001 Laboral de Itagüí	6	136	65	154	136		65		48%
9	Juzgado 401 Laboral de Descongestión de Barrancabermeja	3	152	61	91	152		61		40%
10	Juzgado 001 Laboral de Archipiélago de San Andrés y Providencia	9	155	185	379	97	58	128	57	119%

<sup>24</sup>Consejo Superior de la Judicatura, Rama Judicial. Informe: gestión judicial de enero a septiembre de 2016. Bogotá, diciembre de 2016, p. 1-268. Información recuperada de: <<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1513685/11531860/Informe+de+enero+a+septiembre+2016.pdf/de73fd8-6bcd-441e-a4ba-83ad58ee3498>>.

- Juzgados Laborales con rango superior de egresos efectivos:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 002 Laboral de Apartadó	9	1.957	1.980	146	300	1.657	376	1.604	101%
2	Juzgado 001 Laboral de Apartadó	9	1.966	1.834	489	218	1.748	291	1.543	93%
3	Juzgado 016 Laboral de Medellín	9	2.237	1.677	1.460	1.548	689	1.010	667	75%
4	Juzgado 009 Laboral de Medellín	9	1.383	1.462	911	754	629	862	600	106%
5	Juzgado 007 Laboral de Medellín	9	1.472	1.406	329	787	685	774	632	96%
6	Juzgado 015 Laboral de Medellín	9	1.334	1.304	893	684	650	690	614	98%
7	Juzgado 001 Laboral de Turbo	9	1.356	1.234	219	190	1.166	121	1.113	91%
8	Juzgado 006 Laboral de Medellín	9	1.332	1.212	710	694	638	703	509	91%
9	Juzgado 017 Laboral de Medellín	9	1.479	1.203	379	822	657	605	598	81%
10	Juzgado 003 Laboral de Medellín	9	1.775	1.201	1.373	1.127	648	580	621	68%

- Juzgados Laborales con rango inferior de egresos efectivos:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 013 Laboral de Barranquilla	2	59	14	584	43	16	8	6	24%
2	Juzgado 001 Laboral de Puerto Tejada	9	41	32	47	41		32		78%
3	Juzgado 001 Laboral de Honda	9	175	37	233	135	40	15	22	21%
4	Juzgado 004 Laboral de Barranquilla	3	124	57	475	124		57		46%
5	Juzgado 001 Laboral de Sevilla	9	70	58	19	41	29	41	17	83%
6	Juzgado 401 Laboral de Descongestión de Barrancabermeja	3	152	61	91	152		61		40%
7	Juzgado 001 Laboral de San Gil	9	166	62	104	153	13	52	10	37%
8	Juzgado 001 Laboral de Itagüí	6	136	65	154	136		65		48%
9	Juzgado 002 Laboral de Riohacha	6	94	67	136	79	15	56	11	71%
10	Juzgado 002 Laboral de Barranquilla	7	346	81	710	301	45	70	11	23%

- Inventario final rango superior:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 001 Laboral de Barrancabermeja	6	314	149	1.930	314		149		47%
2	Juzgado 020 Laboral de Medellín	9	1.315	843	1.701	959	356	532	311	64%
3	Juzgado 011 Laboral de Medellín	9	1.065	999	1.609	421	644	357	642	94%
4	Juzgado 010 Laboral de Cali	6	846	166	1.490	846		166		20%
5	Juzgado 016 Laboral de Medellín	9	2.237	1.677	1.460	1.548	689	1.010	667	75%
6	Juzgado 004 Laboral de Cali	9	832	201	1.381	775	57	149	52	24%
7	Juzgado 003 Laboral de Medellín	9	1.775	1.201	1.373	1.127	648	580	621	68%
8	Juzgado 002 Laboral de Cali	9	504	350	1.272	431	73	285	65	69%
9	Juzgado 019 Laboral de Medellín	9	1.504	950	1.200	857	647	325	625	63%
10	Juzgado 003 Laboral de Bogotá	9	630	494	1.181	441	189	343	151	78%

- Inventario final rango inferior:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 001 Laboral de Sevilla	9	70	58	19	41	29	41	17	83%
2	Juzgado 001 Laboral de Tumaco	9	158	129	46	146	12	120	9	82%
3	Juzgado 001 Laboral de Puerto Tejada	9	41	32	47	41		32		78%
4	Juzgado 001 Laboral de Ciénaga	9	185	310	71	185		310		168%
5	Juzgado 001 Laboral de El Banco	9	108	89	85	108		89		82%
6	Juzgado 401 Laboral de Descongestión de Barrancabermeja	3	152	61	91	152		61		40%
7	Juzgado 001 Laboral de San Gil	9	166	62	104	153	13	52	10	37%
8	Juzgado 001 Laboral de Santa Marta	9	308	272	108	260	48	238	34	88%
9	Juzgado 001 Laboral de Garzón	9	134	105	126	114	20	87	18	78%
10	Juzgado 002 Laboral de Riohacha	6	94	67	136	79	15	56	11	71%

## b) Juzgados Municipales de Pequeñas Causas Laborales y Competencia Múltiple

-Rango superior de ingresos efectivos:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 002 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.773	811	1.916	2.592	181	632	179	29%
2	Juzgado 003 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.473	792	2.230	2.257	216	613	179	32%
3	Juzgado 004 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.314	1.203	2.430	2.115	199	1.013	190	52%
4	Juzgado 006 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.280	507	2.299	2.074	206	321	186	22%
5	Juzgado 005 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.150	726	2.054	1.953	197	539	187	34%
6	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.050	349	2.410	1.852	198	214	135	17%
7	Juzgado 004 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Barranquilla	9	1.676	439	832	1.564	112	371	68	26%
8	Juzgado 003 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Barranquilla	9	1.545	610	773	1.545		610		39%
9	Juzgado 003 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali	9	1.494	578	1.653	1.320	174	420	158	39%
10	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Pereira	9	1.444	429	949	1.413	31	403	26	30%

- Rango inferior de ingresos efectivos:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 011 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	0	1	0	1		1		0	0%
2	Juzgado 901 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Descongestión de Archipiélago de San Andrés y Providencia	3	4	2	2		4		2	50%
3	Juzgado 008 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	0	5	0	5	4	1	0	0	0%
4	Juzgado 009 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	3	6	0	6	4	2	0	0	0%
5	Juzgado 007 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	1	7	0	7	5	2	0	0	0%
6	Juzgado 010 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	3	17	0	16	4	13	0	0	0%
7	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Richacha	9	65	50	4		65		50	77%
8	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Archipiélago de San Andrés y Providencia	9	104	97	148	88	16	83	14	93%
9	Juzgado 005 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali	9	143	108	13		143		108	76%
10	Juzgado 002 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali	9	152	112	5		152		112	74%

- Rango superior de egresos efectivos:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 004 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.314	1.203	2.430	2.115	199	1.013	190	52%
2	Juzgado 002 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.773	811	1.916	2.592	181	632	179	29%
3	Juzgado 003 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.473	792	2.230	2.257	216	613	179	32%
4	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Manizales	9	869	789	578	704	165	641	148	91%
5	Juzgado 002 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Ibagué	9	677	777	1.037	677		777		115%
6	Juzgado 005 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.150	726	2.054	1.953	197	539	187	34%
7	Juzgado 003 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Barranquilla	9	1.545	610	773	1.545		610		39%
8	Juzgado 003 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali	9	1.494	578	1.653	1.320	174	420	158	39%
9	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Sincelejo	9	1.055	536	1.190	955	100	436	100	51%
10	Juzgado 002 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Pereira	9	526	534	846	490	36	504	30	102%

- Rango inferior de egresos efectivos:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 011 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	0	1	0	1		1		0	0%
2	Juzgado 008 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	0	5	0	5	4	1	0	0	0%
3	Juzgado 009 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	3	6	0	6	4	2	0	0	0%
4	Juzgado 007 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	1	7	0	7	5	2	0	0	0%
5	Juzgado 010 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	3	17	0	16	4	13	0	0	0%
6	Juzgado 901 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Descongestión de Archipiélago de San Andrés y Providencia	3	4	2	2		4		2	50%
7	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Riohacha	9	65	50	4		65		50	77%
8	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Mocoa	9	193	53	123	161	32	28	25	27%
9	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Arauca	9	237	81	136	161	76	18	63	34%
10	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Archipiélago de San Andrés y Providencia	9	104	97	148	88	16	83	14	93%

- Rango superior - inventario final:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 004 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.314	1.203	2.430	2.115	199	1.013	190	52%
2	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.050	349	2.410	1.852	198	214	135	17%
3	Juzgado 006 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.280	507	2.299	2.074	206	321	186	22%
4	Juzgado 003 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.473	792	2.230	2.257	216	613	179	32%
5	Juzgado 005 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.150	726	2.054	1.953	197	539	187	34%
6	Juzgado 002 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín	9	2.773	811	1.916	2.592	181	632	179	29%
7	Juzgado 003 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali	9	1.494	578	1.653	1.320	174	420	158	39%
8	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Ibagué	9	609	389	1.214	609		389		64%
9	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Sincelejo	9	1.055	536	1.190	955	100	436	100	51%
10	Juzgado 004 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali	3	318	220	1.098	264	54	179	41	69%

- Rango inferior - inventario final:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS		IEP EFECTIVO
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	
1	Juzgado 011 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	0	1	0	1		1		0	0%
2	Juzgado 901 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Descongestión de Archipiélago de San Andrés y Providencia	3	4	2	2		4		2	50%
3	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Riohacha	9	65	50	4		65		50	77%
4	Juzgado 008 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	0	5	0	5	4	1	0	0	0%
5	Juzgado 002 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali	9	152	112	5		152		112	74%
6	Juzgado 009 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	3	6	0	6	4	2	0	0	0%
7	Juzgado 007 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	1	7	0	7	5	2	0	0	0%
8	Juzgado 001 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cúcuta	9	345	283	11		345		283	82%
9	Juzgado 005 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali	9	143	108	13		143		108	76%
10	Juzgado 010 Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá	3	17	0	16	4	13	0	0	0%

### 3.2 Medidas de Descongestión de la Jurisdicción Ordinaria Laboral

Pese a la implementación de la oralidad, y al derecho de acceso a la administración de justicia contemplado en el artículo 229 constitucional, la justicia ha demostrado una ineficacia de cara a su capacidad de respuesta al volumen de procesos que ingresan para ser fallados. Es así como:

[...] en los últimos años la capacidad del sistema judicial para atender al gran volumen de procesos radicados se ha visto copada, generando congestión de los despachos judiciales y atraso en el trámite. La baja eficacia de la administración de justicia se ve reflejada en los altos niveles de impunidad judicial y en el deterioro de la credibilidad de la población en la capacidad del sistema para solucionar sus controversias. (INSTITUTO DE CIENCIA POLÍTICA HERNÁN ECHAVARRÍA OLÓZAGA, 2009, p. 1).

Dentro de los diferentes paliativos que se han adoptado para nivelar los índices de demanda y respuesta en procesos judiciales, se cuenta con la Ley 1285 de enero 22 de 2009, por medio de la cual se reforma la Ley 270 de 1996 “Estatutaria de Administración de Justicia”. Con la inserción en el ordenamiento jurídico Colombiano de la Ley 1285 de 2009 en el párrafo transitorio del artículo 1º se autorizó al Gobierno Nacional para que en los 4 años siguientes a la promulgación de la ley incluyera en el presupuesto de rentas y gastos de la Nación una partida equivalente hasta el 0.5% del producto interno bruto<sup>25</sup>, para el desarrollo gradual de la oralidad y la creación, diseño y ejecución de los planes de descongestión.

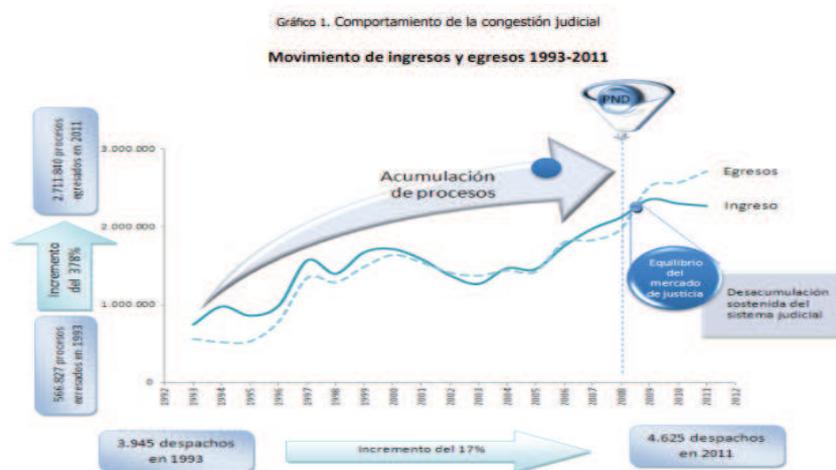
Así mismo, la citada ley en su artículo 8 confiere la posibilidad a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, para que de acuerdo a las necesidades que advierta, determine el régimen de los juzgados laborales en cuanto a sus características, denominación y número.

<sup>25</sup>De acuerdo con las disponibilidades presupuestales, el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gastos.

Y no es alentador el panorama en cuanto a congestión judicial, si se tiene en cuenta que el citado artículo dispone en su inciso 5 que:

[...] a partir del año 2009 el cuarenta por ciento (40%) de los juzgados que funcionan en las ciudades de más de un (1) millón de habitantes y el treinta por ciento (30%) de los juzgados que funcionan en ciudades de más de doscientos mil habitantes (200.000) deberán funcionar en sedes distribuidas geográficamente entre las distintas localidades o comunas de la respectiva ciudad.

Frente al comportamiento de la congestión judicial, el Consejo Superior de la Judicatura, ha indicado una tendencia a la optimización a partir del año 2009, que permite dar cuenta de la descongestión en el sistema como consecuencia de los preceptos insertados en el ordenamiento jurídico con la Ley 1285 de 2009<sup>26</sup>:



<sup>26</sup>Gráfica obtenida del documento de la Sala Administrativa, Consejo Superior de la Judicatura, **Boletín Estadístico**, n. 1, 2012, p. 8. Información recuperada de: <[https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1513685/14670509/2012\\_Boletin\\_No.\\_7+V1.pdf/a9a47979-2466-4bf4-979e-d0a74d9484fbp](https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1513685/14670509/2012_Boletin_No._7+V1.pdf/a9a47979-2466-4bf4-979e-d0a74d9484fbp)>.

Respecto del movimiento global de procesos en la justicia Colombiana, se puede evidenciar que la jurisdicción ordinaria es la que se encuentra con una congestión mayor, respecto de los otros procesos en curso en la Rama Judicial<sup>27</sup>:

Tabla 3 Movimiento global de procesos en la Rama Judicial durante el 1º de enero al 31º de diciembre de 2011.

	INVENTARIO INICIAL CON TRÁMITE	INVENTARIO INICIAL SIN TRÁMITE	INGRESOS	EGRESOS	INVENTARIO FINAL CON TRÁMITE	INVENTARIO FINAL SIN TRÁMITE	TOTAL (JET)	PARCIAL (IEP)
Administrativa	237.883	3.778	213.887	268.748	183.812	2.497	59%	126%
Constitucional	408	0	778	743	443	0	63%	96%
Disciplinaria	34.430	0	42.525	38.585	38.370	0	50%	91%
Ordinaria*	1.333.328	1.027.721	2.024.212	2.403.764	1.250.212	796.046	55%	119%
Total general	1.606.049	1.031.499	2.281.402	2.711.840	1.472.837	798.543	55%	119%
Distribución de Inventarios	60,90%	39,10%			64,80%	35,20%		
Total Inventario	2.637.548				2.271.380			
Disminución de inventario en el año 2011			16,10%					

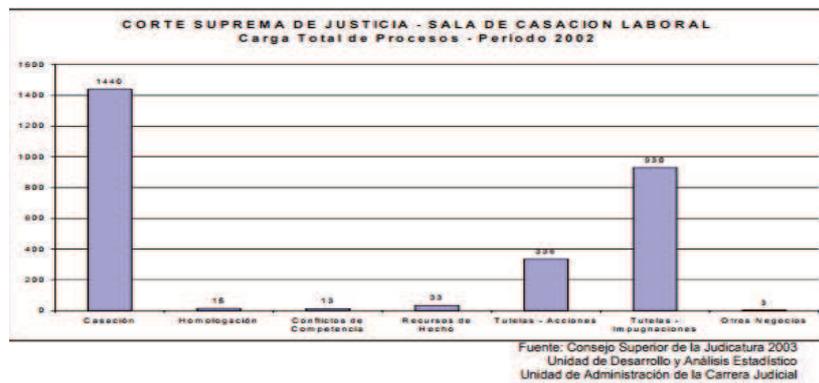
Fuente: Sistema de Información Estadística - SJERJU • Corte: Enero 30 de 2012.

Ahora bien, la Corte Constitucional se ha manifestado frente al tema de las medidas de descongestión judicial, indicando que se encuentran acorde a los postulados constitucionales en tanto cumplan con los fines para los cuales han sido creados. Al respecto, ha indicado que “las medidas de descongestión judicial tienen como finalidad garantizar la eficacia y la prontitud en el acceso a la administración de justicia” (C-546 de 2016). El máximo tribunal de lo ha reconocido que el fundamento de los mecanismos de descongestión judicial es el artículo 229 de la carta política que establece el acceso de los ciudadanos a la administración de justicia, y a que los conflictos sean resueltos de forma oportuna y sin dilación, tendiente a la salvaguarda de la convivencia pacífica, vigencia de orden justo (artículo 2CN) y carácter prevalente de los derechos fundamentales (artículo 5 CN) (Ídem). Como mecanismo empleado para combatir la congestión judicial deben asegurar el respeto al debido proceso y postulados procesales mínimos.

<sup>27</sup>Ídem.

## Congestión en la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

A manera de ejemplo, para el año 2002 la carga total de procesos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia superaba los 1.440 recursos de casación:



Y respecto al año 2016, el panorama de procesos de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto a los ingresos y egresos, consolidados en el inventario final (rango único) tampoco refleja un panorama alentador, si se analiza con detenimiento el rendimiento de cada una de las salas:

No.	NOMBRE DEL DESPACHO	MESES REPORTADOS	INGRESOS EFECTIVOS	EGRESOS EFECTIVOS	INVENTARIO FINAL	INGRESOS EFECTIVOS		EGRESOS EFECTIVOS	
						PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES	PROCESOS	TUTELAS E IMPUGNACIONES
1	Despacho 002 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia	9	253	223	2994	253	223		88%
2	Despacho 005 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia	9	337	225	2805	337	225		67%
3	Despacho 004 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia	9	367	193	2651	367	193		53%
4	Despacho 003 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia	9	390	149	2636	390	149		38%
5	Despacho 007 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia	9	343	116	2467	343	116		34%
6	Despacho 006 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia	9	389	234	2211	389	234		60%
7	Despacho 001 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia	9	381	181	1788	381	181		48%

Con el fin de aliviar el represamiento de procesos ante el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria laboral, se tiene que la más reciente medida de descongestión creada en la Jurisdicción Ordinaria Laboral Colombiana, consiste en la creación de cuatro Salas de Descongestión Laboral, cada una integrada por 3 magistrados. La misma, ha sido concebida como una herramienta para aliviar la excesiva carga de procesos laborales y de la seguridad social que afronta la alta corte en resolución de recursos de casación. Esta Sala de Descongestión, que entró en funcionamiento en el mes de junio de 2017, asumió una carga de 2.310 procesos de asuntos laborales y de la seguridad social represados en la Sala Laboral Ordinaria.

Mediante sentencia C-546 de 2016, dicha corporación analizó la exequibilidad del proyecto de Ley Estatutaria sobre designación transitoria de magistrados de descongestión en la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, indicando que al tratarse de una medida de descongestión, los funcionarios nombrados en magistratura de manera temporal tienen un periodo máximo de 8 años, y de acuerdo al rendimiento personal y cantidad de trabajo evacuado pueden desempeñar el empleo por un término inferior al cual fueron elegidos.

### 3.3 Dialogo con la jurisdicción constitucional

La asunción de conocimiento sobre procesos que versan sobre materias laborales y de la seguridad social<sup>28</sup>, en atención a un criterio material, obedecen a la justicia ordinaria del trabajo conforme el diseño de reparto de competencias entre los órganos jurisdiccionales conforme a la cláusula de exclusividad de la jurisdicción (T-064 de 2016).

Pese a que en artículo 86 constitucional subyace la acción de tutela como un recurso de carácter preferente y sumario por medio del cual los ciudadanos pueden reclamar la protección de sus derechos fundamentales, este amparo solo es procedente en circunstancias excepcionales y de manera alguna puede desplazar la competencia de la justicia ordinaria laboral, ni violentar la cláusula de atribución de competencias establecidas por el legislador en virtud del mandato expreso de la carta política.

---

<sup>28</sup>Ciertos asuntos pensionales son de competencia de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, cuando quiera que lo atacado es el contenido de un acto o hecho administrativo que emanan de autoridades públicas.

La consagración del mecanismo de amparo está diseñado para tener cabida solo en aquellos eventos en que el afectado no disponga de otro medio de defensa o que existiendo el mecanismo, este no resulte idóneo o eficaz para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de cara a la satisfacción del bien jurídico que proclama tutela. Aunado a lo anterior, el constituyente primario estableció en el artículo 87 de la Constitución Nacional Colombiana, la obligación para que a través de la ley se establezcan los demás recursos, acciones, y procedimientos que se estimen necesarios para propugnar la integridad del ordenamiento jurídico y la protección de los derechos individuales, de grupo o colectivos que se adviertan en riesgo por la acción u omisión de las autoridades públicas.

En el sistema judicial colombiano, es sabido que los ciudadanos acuden en mayor proporción al empleo de la acción de tutela propendiendo el amparo de sus derechos ligados al reconocimiento de controversias económicas o prestacionales, asuntos derivados de una relación laboral, o derecho a la salud y seguridad social.

Es por ello que, en mayor medida, la jurisdicción constitucional se ve avocada a estudiar acciones de tutela que tienen relación directa con materias que en principio son de resorte de la jurisdicción ordinaria laboral, frente a los cuales le está vedado su intervención por medio del recurso de amparo.

Sin embargo, las cifras son amplias y debe tenerse en cuenta que de acuerdo a las reglas estipuladas en el Decreto 2591 de 1991, todos los jueces ordinarios son a su vez jueces constitucionales, por lo cual el ciudadano puede elegir la autoridad del mismo nivel jerárquico ante la cual interpondrá su solicitud. Es por ello que respecto a estadísticas judiciales relativas a interposición de acciones de tutela, para el año 2016 se tiene:

Gráfica 1. Distribución el ingreso efectivo de tutelas. Enero a septiembre de 2016



Fuente: Consejo Superior de la Judicatura – UDAE – SIERJU. Fecha de corte de la información Enero a septiembre de 2016: Noviembre 20 de 2016. Incluye información de despachos permanentes y de descongestión.

De lo anterior, emerge de manera palmaria que con ocasión el ingreso efectivo de recursos de amparo a los juzgados y corporaciones de distintas especialidades, se incrementa la carga laboral e influjo de procesos para cada despacho judicial, ocasionando un atraso en los términos ordinarios de resolución de conflictos, junto con un abarrotamiento de acciones constitucionales que la mayoría de las veces son denegadas por improcedentes al no cumplir con los requisitos de procedibilidad establecidos para la procedencia del recurso constitucional excepcional<sup>29</sup>.

Es por ello que es necesario crear conciencia en los ciudadanos y en las autoridades públicas respecto al ejercicio de la acción de tutela, para evitar su utilización desmedida y que las más de las veces se emplea de manera arbitraria buscando obviar los mecanismos tradicionales de solución de conflicto, que por sus tiempos procesales más amplios y escenarios dotados de etapas de ineludible cumplimiento representan a los ciudadanos una actitud paciente y de espera que los mismos no se creen dispuestos a soportar.

Es entonces necesario que se establezca un dialogo constante entre la jurisdicción constitucional y la jurisdicción ordinaria laboral, tendiente al respeto de las competencias que cada jurisdicción detenta. Idea que fortalece la autonomía e independencia de cada órgano jurisdiccional, y permite que la resolución de las controversias se surta por la vía adecuada y establecida para el efecto. Afirmación anterior que tiene respaldo en el artículo 96 constitucional, según el cual es deber de todo ciudadano colombiano respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios (numeral 1) y colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia (numeral 7).

Es en razón a la especialidad y naturaleza de cada asunto individualmente considerado, que se hace necesario que la jurisdicción constitucional evite continuar conociendo de manera desmedida las

---

<sup>29</sup>Conforme al Decreto 2591 de 1991, los requisitos generales de la acción de tutela son subsidiariedad entendido como agotamiento de los mecanismos de defensa judiciales ordinarios previamente establecidos; inmediatez referente al lapso de tiempo oportuno y prudente entre la afectación del derecho e interposición de la acción de amparo y; perjuicio irremediable concebido como la amenaza grave o inminente al derecho fundamental a proteger. Requisitos generales y específicos reiterados en numerosas ocasiones por la Corte Constitucional, entre ellas en sentencia C-590 de 2005, M. P.: Jaime Córdoba Triviño.

acciones entabladas con miras a la defensa de los derechos, que si bien fundamentales por sí mismos o por conexidad, se encuentran ligados a la satisfacción de acreencias económicas, prestacionales, o derivadas directa o indirectamente de la relación laboral.

#### 4 CONCLUSIONES

La Jurisdicción Ordinaria Laboral cobró vida una vez el Estado advirtió la necesidad de asignar asuntos que por cuya especialidad, de ninguna manera podían seguir al margen de la justicia civil o administrativa, de manera residual. Luego de reiterados intentos incipientes introducir normas procesales para el trámite de negocios laborales, fue hasta 1945 que se gestó una iniciativa de una codificación procesal que encauzara los asuntos del trabajo, en principio relaciones obrero-patronales, en sus aspectos individual, colectivo, y de responsabilidad del empleador, comprendiendo posteriormente litigios relativos a seguridad social.

De acuerdo al diseño de división de poderes que emana directamente de la constitución nacional, a la par de la ley estatutaria de administración de justicia, emanaron de la jurisdicción ordinaria diferentes órganos judiciales especializados, entre los cuales, se dio paso a la jurisdicción especial del trabajo tal y como hoy día se concibe.

Pese a los esfuerzos encaminados a fortalecer la estructura de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, la demanda de administración de justicia por parte de los ciudadanos ha colmado los despachos judiciales, desde los juzgados hasta las altas cortes, situación que se refleja en las estadísticas judiciales elaboradas anualmente por la Unidad de Análisis Estadístico del Consejo Superior de la Judicatura.

En primer paso para que las controversias sometidas a conocimiento de las diferentes autoridades judiciales, es el adecuado ejercicio de los ciudadanos de los medios de defensa ordinarios así como de los recursos extraordinarios que prevé el ordenamiento jurídico para la protección de los derechos fundamentales que se estimen conculcados. Tanto ciudadanos como autoridades públicas se encuentran en la obligación de respetar las vías procesales establecidas para la solución de conflictos, como las competencias que de manera exclusiva se atribuían a cada especialidad de la jurisdicción.

En la medida en que los ciudadanos y órganos estatales tomen conciencia del ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes y obligaciones en manera adecuada, será posible la construcción de caminos hacia administración de justicia ágil, eficaz y descongestionada que sea capaz de responder de manera oportuna y efectiva los requerimientos que le han sido encomendados por mandato constitucional, y tendientes a la convivencia armónica y pacífica en un verdadero Estado de Derecho.

## 5 REFERENCIAS

AVELLA GÓMEZ, Mauricio. **Las instituciones laborales en Colombia**: contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano, Facultad de Ciencias Económicas Administrativas, Programa de Economía, 2012. Recuperado de: <[http://avalon.utadeo.edu.co/servicios/ebooks/instituciones\\_laborales/files/assets/basic-html/page146.html](http://avalon.utadeo.edu.co/servicios/ebooks/instituciones_laborales/files/assets/basic-html/page146.html)>.

COLOMBIA. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. **Decreto-Ley 2158 de 1948**. Notas de vigencia de la Superintendencia Nacional de Salud, Bogotá, 24 Jun. 1948. Recuperado de: <[https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/C\\_PLABOR.pdf](https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/C_PLABOR.pdf)>.

COLOMBIA. Consejo Superior de la Judicatura. **Boletín Estadístico**, n. 1, 2012. Recuperado de: <[https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1513685/14670509/2012\\_Boletin\\_No.\\_7+V1.pdf](https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1513685/14670509/2012_Boletin_No._7+V1.pdf)>.

COLOMBIA. Consejo Superior de la Judicatura. Rama Judicial. **Informe**: gestión judicial de enero a septiembre de 2016. Bogotá, D. C., diciembre de 2016. Recuperado de: <<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1513685/11531860/Informe+de+enero+a+septiembre+2016.pdf/de73fdf8-6bcd-441e-a4ba-83ad58ee3498>>.

COLOMBIA. Consejo Superior de la Judicatura. Sala Disciplinaria. Separata 1. **Atraso Judicial en Colombia**: realidades y soluciones. Bogotá, Marzo de 2004.

GÓMEZ CONTRERAS, Sandra del Pilar. La cuestión social y su articulación con el trabajo social. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. **Tabula Rasa**, Bogotá, Colombia, n. 22, p. 285-305, enero-junio de 2015. Recuperado de: <<http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n22/n22a14.pdf>>.

INSTITUTO DE CIENCIA POLÍTICA HERNÁN ECHAVARRÍA OLÓZAGA. Medidas de descongestión judicial. **Observatorio Legislativo**, Boletín n. 133, mayo de 2009, Bogotá, D. C. Recuperado de: <<http://www.icpcolombia.org/dev/wp-content/uploads/2016/08/2009.05.15-Boleti%CC%81n-133-Medidas-de-descongestio%CC%81n-judicial.pdf>>.

NÚÑEZ ESPINEL, Luz Ángela. El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945). **Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín**, Medellín, Colombia, v. 15, n. 30, p. 109-126, Julio-Diciembre de 2016. Recuperado de: <<http://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2021/1789>>.

SALINAS, Luis Ernesto. Justicia oral en el derecho laboral. **CEJ**, Bogotá, D. C., 26 junio 2008. Recuperado de: <<http://www.cej.org.co/index.php/sala/noticiascej/561-justicia-oral-en-el-derecho-laboral>>.

SÁNCHEZ, Carlos Ariel. La administración de justicia en Colombia, siglo XX desde la Constitución de 1886 a la Carta Política de 1991. Banco de la República, Actividad Cultural, Colección Política y Diplomacia en la historia de Colombia, **Credencial Historia**, Bogotá, n. 136, 1º abril 2001. Recuperado de: <<http://www.banrepcultural.org/node/32332>>.

SERNA AGUIRRE, Sandra Patricia. **Análisis crítico del arbitramento laboral en Colombia desde los principios del derecho laboral y las decisiones en equidad**. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2015, p. 1-32. Recuperado de: <<http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13764/4/An%C3%A1lisis%20cr%C3%ADtico%20del%20arbitramiento%20laboral%20en%20Colombia%20desde%20los%20principios%20del%20derecho%20laboral%20y.pdf>>.

TOVAR REYES, Sandra Lucia. Función jurisdiccional de la Superintendencia Nacional de Salud. **Revista Criterio Jurídico**, Santiago de Cali, v. 13, n. 1, 2013-1, p.247-266, mayo de 2013.

## LEGISLACIÓN

Acuerdo PSAA16-10618 de 2016; Acto Legislativo n. 03 de 1910; Acto Reformatorio de septiembre 10 de 1914; Constitución Política de 1886; Constitución Política de 1991; Decreto Reglamentario 637 de 1924; Decreto 969 de 1946; Decreto 4133 de 1948; Decreto 2158 de 1948; Decreto 1761 de 1956; Decreto 001 de 1957; Decreto 204 de 1957; Decreto 528 de 1964; Decreto 900 de 1969; Decreto 1818 de 1998; Ley 60 de 1914; Ley 57 de 1919; Ley 21 de 1920; Ley 83 de 1923; Ley 104 de 1923; Ley 83 de 1931; Ley 6 de 1945; Ley 75 de 1945; Ley 90 de 1948; Ley 16 de 1968; Ley 22 de 1977; Ley 22 de 1980; Ley 20 d de 1982; Ley 23 de 1991; Ley 270 de 1996; Ley 712 de 2001; Ley 1010 de 2006; Ley 1149 de 2007; Ley 1210 de 2008; Ley 1395 de 2010; Ley 1563 de 2012.

## JURISPRUDENCIA

Corte Constitucional. Sentencia C-590 de 2005, M.P.: Jaime Córdoba Triviño

## A JUSTIÇA DO TRABALHO NA ALEMANHA, SUÁ IMPORTÂNCIA E A APLICAÇÃO ATUAL

PALO NETO, Vito\*

### 1 INTRODUÇÃO

A população atual da República Federal da Alemanha é estimada em cerca de 85,5 milhões de habitantes, sendo que no total, há aproximadamente 44,5 milhões de pessoas aptas ao trabalho (entre 15 e 74 anos), e cerca de 2,389 milhões de desempregados, com uma taxa de desemprego de 5,4%<sup>1</sup>. Desse total de pessoas, 42,1 milhões de trabalhadores, estão divididos em aproximadamente 37 milhões de empregados na iniciativa privada, 1,1 milhões de funcionários públicos, juízes e soldados e 3,9 milhões de trabalhadores independentes (incluindo a assistência aos familiares). Isso significa que mais de dois quintos da população total e mais de 80% da população trabalhadora são empregados na iniciativa privada. Estes números evidenciam a relevância da relação de emprego e, portanto, da legislação trabalhista na Alemanha (MARSCHOLLEK, 2009, p. 1; JUNKER, 2012). Para a aplicação e interpretação da legislação trabalhista, a Justiça do Trabalho na Alemanha se faz presente, como ramo do direito especializado e autônomo garantindo os direitos dos trabalhadores como se demonstrará adiante.

Para a demonstração da atuação e importância da Justiça do Trabalho na Alemanha, será realizada uma breve abordagem histórica, que abordará as suas diversas fases, passando por guerras e regimes de forte intervenção estatal até se chegar aos dias atuais. Serão apresentados dados estatísticos como número de processos, juizes e tempo de solução.

\*Advogado, Especialista em Direito do Trabalho pela Puccamp (Pontifícia Universidade Católica de Campinas). Mestre em Direito pela Unimep (Universidade Metodista de Piracicaba) e Doutorando em Direito pela Universidade de Frankfurt.

<sup>1</sup>STATISCHES BUNDESAMT. Disponível em: <<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbslosigkeit/Erwerbslosigkeit.html>>.

## 2 O DESENVOLVIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA ALEMANHA

A história do atual direito do trabalho e por consequência da Justiça do Trabalho na Alemanha pode somente ser compreendida se o período anterior à fundação do Estado Alemão, o “primeiro Reich” em 1871, for incluído. A jurisdição trabalhista deve sua origem à industrialização e ao desenvolvimento do trabalhador assalariado livre no início do Século XIX. No entanto, em período anterior, desde a idade média, eram os “tribunais independentes” das guildas<sup>2</sup> ou grêmios, que decidiam as disputas não só entre os artesãos entre si, mas também entre eles e seus jornaleiros (trabalhadores assalariados) (LINSENMAIER, 2017). Apesar das repetidas tentativas nos Séculos XVI e XVII para suprimir a jurisdição das guildas, seu poder permaneceu, de fato, em grande parte preservado. Com o Regulamento do Sistema de Guildas Império (Reichszunftordnung) de 1731, toda a lei dos artesãos foi colocada sobre uma nova base e o tribunal autônomo deveria ser essencialmente eliminado; houve resistência de início, mas com a introdução da liberdade de comércio, a abolição das guildas obrigatórias e o número cada vez maior de trabalhadores assalariados em fábricas e oficinas artesanais, o declínio das guildas foi inevitável. No entanto, alguns dos princípios da jurisdição das guildas, como a recusa de advogados e os procedimentos consensuais e de arbitragem orais e resumidos, tiveram um efeito duradouro no desenvolvimento dos tribunais do trabalho até os dias atuais (LINSENMAIER, 2017). A abolição dos tribunais autônomos conduziu inicialmente a um vácuo que os tribunais ordinários eram insuficientemente capazes de preencher. Em 1814, por exemplo, 23 empresários da indústria de tecelagem em algodão (chita) de Berlim justificaram sua petição para o estabelecimento de um tribunal de fábrica, pois eles não queriam percorrer os tribunais ordinários com suas disputas “[...] porque as investigações geralmente não eram suficientemente aprofundadas por falta de experiência, os encaminhamentos dos negócios estão associados a muitas formalidades, as decisões são muito demoradas e os custos do processo são altos demais” (SCHMIDT, 2008, p. 55). Da mesma forma, Napoleão tinha sido confrontado em 1805, em Lyon, o centro

<sup>2</sup>Associação que agrupava, em certos países da Europa durante a Idade Média, indivíduos com interesses comuns (negociantes, artesãos, artistas) e visava proporcionar assistência e proteção aos seus membros.

da indústria de seda francesa, com o desejo da Câmara de Comércio de estabelecer um novo tribunal industrial. Mesmo antes, os fabricantes de seda haviam reclamado ao governo francês sobre a violação em massa dos contratos de aprendizado, a violação generalizada dos contratos pelos trabalhadores, bem como o desfalque e a fraude. Os desejos dos fabricantes de seda de Lyon para um tribunal especial eram tão populares quanto os impressos de tecidos de algodão, com sede em Berlim. Em Berlim, foi criado o Tribunal de Fábrica de Berlim, em Lyon, o Conselho de Peritos Industriais (*conseil de prud'hommes*). Os dois “tribunais” representaram os dois modelos diferentes de tribunais comerciais na primeira metade do Século XIX. Enquanto o Tribunal de Fábrica de Berlim era um tribunal estatal no qual o uso de comissários de fábrica e peritos deveria assegurar uma especialização sobre o tema, os *conseils de prud'hommes* eram uma jurisdição autônoma baseada unicamente em empregadores e funcionários, de acordo com a tradição das guildas (corporações de ofício).

### 2.1 O Tribunal de Fábrica de Berlim

O Tribunal de Fábricas de Berlim foi estabelecido pela primeira vez em 1792 como departamento da polícia, mas “o benefício de uma justiça mais rápida e quase gratuita” não foi mantido por muito tempo, sendo revogado em 1809. No entanto, devido às preocupações dos empresários do ramo da tecelagem sobre as muitas disputas com os trabalhadores, “que só querem ganhar salários altos e só trabalham quando têm vontade”, foi preparado em 4 de agosto de 1815, o regulamento para a composição do novo Tribunal de Fábrica. Esse Tribunal de Fábrica era composto de um conselho judicial e com dois comissários de fábrica como “equipe técnica”. Esse Tribunal de Fábrica era responsável por todos os empregadores e trabalhadores cujo local de trabalho estava localizado na área de jurisdição da polícia da cidade de Berlim. Para as indústrias mais importantes, incluindo seda, lã e algodão, bem como de meias, tecidos estampados e fição, os fabricantes escolheram especialistas que foram nomeados para atuar no tribunal. O tribunal se reunia uma vez por semana e as partes também eram convidadas para serem ouvidas. O juiz do Tribunal de Fábrica devia buscar uma solução amigável e assegurar a rápida resolução das disputas. Ao mesmo tempo, as atividades dos juizes da fábrica certamente serviriam para disciplinar os trabalhadores indisciplinados.

Para violações da lei de fábrica, eles podiam impor multas de até cinco talens<sup>3</sup> ou prisão de até oito dias. Além disso, “os trabalhadores recalcitrantes deveriam ser punidos por meios de execução de meios coercitivos, caso contrário por prisão para o cumprimento temporário de suas obrigações”. Para os aprendizes “da classe baixa” era também permitido um “castigo corporal moderado”. O tribunal das fábricas de Berlim suspendeu sua atividade até 1875, depois de não ter sido reconhecido como tribunal arbitral no sentido do código industrial de 1869.

## 2.2 Os *conseils de prud'hommes*

Os conselhos dos especialistas industriais, os *conseils de prud'hommes*, tiveram ainda maior influência do que o Tribunal de fatos de Berlim sobre o desenvolvimento posterior da jurisdição trabalhista alemã. O primeiro foi construído em 1806 para a cidade de Lyon e logo seguiram as outras cidades. O estabelecimento dos conselhos se justificou pelo fato de que a solução de controvérsias no campo do comércio exige conhecimento que “apenas os fabricantes ou mestres e artesãos podem ter”. A atividade demandava ainda, “além do rigor oficial inflexível, havia também havia uma espécie de benevolência paterna, que mitiga a severidade do juiz, às vezes exercendo indulgência, mas sempre confiando e educando para a obediência”. No conselho, inicialmente composto por nove e mais tarde quinze especialistas em negócios, eram representados por fabricantes (industriais), mestres de oficinas, pintores e comerciantes domésticos que pagavam impostos. Os trabalhadores, por outro lado, não tinham o direito ativo nem passivo de votar nos conselhos, sendo que esta situação permaneceu na França até 1848. A fase de conciliação obrigatória (que ainda está no início do processo do tribunal do trabalho, tem suas origens no processo de *conseils de prud'hommes*). Esta ocorria em frente à junta de conciliação, que deveria se encontrar pelo menos a cada dois dias, das 11h00 às 13h00 ocasião em que as partes poderiam aparecer espontaneamente sem acusação. Se a tentativa de conciliação falhasse, o escritório principal do conselho poderia decidir as disputas até 60 francos, mais tarde, 100 francos. Acima disso, era possível o recurso aos tribunais comerciais (LINSENMAIER, 2017).

O código industrial para o Império Alemão (Deutsche Reich) de 21 de junho de 1869 ainda não trouxe o avanço decisivo.

<sup>3</sup>O **táler** foi uma moeda de prata usada na Europa por quase quatrocentos anos.

Embora tenha proporcionado a oportunidade de estabelecer acordos, depois de audiência de conciliação realizada em tribunais de arbitragem com representantes de empregadores e empregados, para a mediação de determinadas disputas. No entanto, apenas 57 desses tribunais foram criados em todo o império até 1874, o que ocasionou diversas críticas. Na ocasião, muitas comunidades locais rejeitaram os tribunais alegando que não havia necessidade por parte dos comerciantes. Assim, permaneceu até 1890, com Código Comercial (Gewerbgerichtsgesetz) que lançou a base para a jurisdição laboral hoje estabelecida.

### 2.3 Os primeiros tribunais comerciais-industriais alemães

Os “conselhos comerciais” foram estabelecidos no período entre 1808 e 1813, nas áreas de administração francesa da margem esquerda do Reno, em Aachen, Krefeld e Colônia. Depois de combinar a Renânia com a província real do Reno Prussiano, os conselhos de Colônia e Aachen continuaram suas atividades como tribunais prussianos. Como seu trabalho foi bem sucedido, a partir de 1835 foram estabelecidos novos tribunais de fábricas e comerciais na região (LINSENMAIER, 2017). As tentativas de estabelecer esses tribunais em outros estados alemães, no entanto, tiveram pouco sucesso.

Enquanto os tribunais de fábrica e comerciais inicialmente serviram principalmente os interesses dos empresários na disciplina dos trabalhadores e também eram predominantemente utilizados pelos comerciantes/artesãos, isso mudou em meados do Século XIX. Cada vez mais, os tribunais passaram a ser chamados pelos trabalhadores para fazer valer suas reivindicações e assim ficou evidente que o trabalho dos tribunais também era do interesse dos trabalhadores. Em particular, as opiniões de membros de inúmeros tribunais industriais foram fundamentais na abolição abusiva do pagamento de bens e em 1849 a chamada Truck Verbot, proibição de **Trucksystem** (LINSENMAIER, 2017), foi consagrada em lei. Ao mesmo tempo, surgiram demandas da classe trabalhadora para uma representação igualitária dos tribunais industriais. Assim, em junho de 1848, a Assembleia Geral de trabalhadores da Saxônia enviou petição à Assembleia Nacional em Frankfurt requerendo um tribunal industrial “composto por partes iguais de trabalhadores e empregadores e um presidente nomeado por ambas as partes”. Enquanto a Assembleia Nacional de Frankfurt não implementou essa demanda, a representação

quase igual de trabalhadores foi pela primeira vez prevista na Prússia na *Gewerbgerichtsverordnung*, de 9 de fevereiro de 1849, imposta pelo rei da Prússia. A composição do conselho e o direito irrestrito de votar e representar trabalhadores de fábrica e jornaleiros eram revolucionários. A jurisdição do tribunal agora estava limitada a conflitos trabalhistas entre trabalhadores e empregadores. Assim, o tribunal perdeu seu caráter de tribunal “comercial” e instaurou-se pela primeira vez um tribunal de “trabalho” real. Embora o *Gewerbgerichtsverordnung* emitido pelo rei prussiano sob seu regulamento de emergência logo após intensos debates parlamentares de ambas câmaras da Câmara Prussiana dos Deputados fora aprovado, não teve os efeitos práticos esperados por várias razões. Em particular, não foi possível estabelecer efetivamente tribunais comerciais em toda a Prússia.

Logo após a grande greve dos mineiros, em maio de 1889 e a demissão de Bismarck como chanceler em 20 de março de 1890, a “Lei sobre os Tribunais Comerciais” foi aprovada pelo parlamento alemão (*Reichstag*) em 28 de junho de 1890. Com ele começou a unificação da jurisdição trabalhista alemã. Assim, desdobrou um efeito de integração inicialmente inimaginável para a classe trabalhadora e permitiu a aplicação geral do direito do trabalho.

No entanto, devido ao seu trabalho rápido e eficaz, os tribunais comerciais rapidamente ganharam um amplo reconhecimento e, pelo menos devido à paridade pela primeira vez realizada no banco judicial, eles também se tornaram “tribunais de confiança” para os empregados. Curioso destacar que até Lênin, em 1899, recomendou o estabelecimento de uma instituição para a Rússia de acordo com os tribunais industriais alemães, argumentando que os juízes eram mais conhecedores do que a jurisdição ordinária, que os trabalhadores tinham acesso mais fácil e que aprenderam a se familiarizar com as leis.

O novo Tribunal Comercial se distinguiu, sobretudo, pela paridade alcançada na ocupação dos cargos de representantes de empregados e empregadores. O presidente eleito para o referido tribunal, para o mandato de pelo menos um ano, não precisava ter a qualificação de juiz, mas não poderia ser representante dos empregados ou empregadores. Os demais integrantes do tribunal eram compostos por representantes dos empregadores e empregados em proporções iguais. Pode-se dizer que os princípios processuais dessa lei “*Gewerbgerichtsgesetz*” tiveram um impacto duradouro no processo do tribunal do trabalho e ainda determinam o processo de processos em primeira instância.

Vale lembrar que o principal objetivo do processo era conceder proteção legal em um procedimento rápido e, no entanto, completo. A participação dos advogados como representantes processuais foi proibida por um longo período de tempo e só foi autorizada em 1979.

#### **2.4 A Lei do Tribunal do Trabalho de 1926**

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, o reconhecimento dos acordos coletivos e da liberdade de associação, o estabelecimento de comitês de trabalhadores e empregados, a garantia da co-determinação e a tarefa expressamente estabelecida pelo artigo da Constituição de Weimar de 11 de agosto de 1919 de se criar um “direito do trabalho uniforme”, houve uma reorganização fundamental do processo do tribunal do trabalho. No período de 1919 a 1926, houve fortes debates sobre esses temas.

De acordo com as exigências dos sindicatos livres e dos social-democratas, os tribunais do trabalho deveriam ser tribunais especializados e independentes. Por outro lado, segundo as ideias das associações de empregadores, bem como de advogados e magistrados, deveriam ser incorporados os tribunais do trabalho à jurisdição ordinária

Após 1918 e 1923 foram criados comitês de arbitragem e os árbitros foram nomeados, e logo em seguida veio finalmente com a Lei do Tribunal do Trabalho (ArbGG) de 23 de dezembro de 1926 com uma solução de compromisso: os tribunais do trabalho de primeira instância foram criados como tribunais estaduais independentes, em contrapartida, as apelações para os tribunais regionais do trabalho eram direcionadas para os tribunais estaduais da justiça comum, sendo as questões de terceira instância direcionadas para o tribunal imperial. As câmaras dos tribunais do trabalho e os tribunais regionais do trabalho continuaram a funcionar com um juiz presidente, um representante dos empregadores e um representante dos empregados, como ainda acontece nos dias de hoje. Os presidentes passaram então a ser “juízes togados” em primeira instância. Os juízes honorários já não eram mais eleitos, mas nomeados por sugestão de associações de empregadores e sindicatos por três anos. O ArbGG 1926 resolveu a fragmentação da jurisdição em conflitos trabalhistas. Ao mesmo tempo, a estrutura judicial de três estágios criou um modelo que deveria se provar a longo prazo. Pela primeira vez, o ArbGG 1926 também introduziu

o processo decisório do tribunal trabalhista, que, em virtude do seu projeto processual, deve se revelar particularmente adequado para disputas constitucionais e industriais. Aliás, o ArbGG 1926 adotou em grande escala os regulamentos comprovados da Lei do Tribunal Industrial e Comercial.

Uma inovação significativa, no entanto, foi introduzida pela primeira vez em 1922, concernente ao poder de representação no tribunal trabalhista de representantes de sindicatos e empregadores. Em contrapartida, os advogados permaneceram excluídos da representação do processo em primeira instância (LINSENMAIER, 2017).

## 2.5 O Tribunal do Trabalho no Nacional Socialismo

Os tribunais do trabalho estabelecidos em 1º de julho de 1927 pelo ArbGG 1926 só puderam vivenciar alguns anos sob condições democráticas. No período Nazista eles foram preservados como uma instituição, no entanto, os governantes nacional-socialistas garantiram prontamente uma mudança de grande alcance na composição do pessoal. A Lei de Restauração do Serviço Civil Profissional, de 7 de abril de 1933, serviu para remover os juízes profissionais judiciais e politicamente inconvenientes dos tribunais do trabalho. De acordo com o § 3 (1) desta lei, os funcionários que não eram de ascendência ariana deveriam ser aposentados. De acordo com o § 4, os funcionários públicos “[...] que, após a sua atividade política anterior, não pudessem garantir que, em qualquer momento, apoiassem de todo o coração o Estado nacional”, foram dispensados do serviço. A Lei de 18 de maio de 1933 forneceu a base para destituir os membros da comissão, que ainda eram nomeados por sugestão dos sindicatos e das associações de empregadores. Em vez disso, a nomeação dos assessores era agora uma questão para a frente trabalhista alemã. Nesta subdivisão do NSDAP, os membros dos antigos sindicatos e as federações de empregados e os membros das antigas associações empresariais estavam unidos e completamente sujeitos à orientação e ao controle do partido. A representação do processo perante os tribunais do trabalho também foi transferida para os Centros de Assessoria Jurídica da Frente Laboral da Alemanha, mediante a alteração da sentença 1 ArbGG do § 11 (1), que pela primeira vez também autorizou advogados a representar o caso. Com esse poder, eles usaram apenas advogados que eram membros do Grupo Especializado de Advogados da Federação de Direito

Nacional-Socialista. Esta medida foi tomada para garantir que “apenas compareceriam perante o Tribunal do Trabalho advogados de sangue e nível de espécie associada ao seu povo”. O sistema do tribunal do trabalho, que havia mudado em termos de composição, experimentou uma mudança fundamental na função, mesmo nos primeiros meses do governo nazista. De início, mudou a Lei do Tribunal do Trabalho pela Lei de 10 de Abril de 1934, e foi removida a competência dos tribunais do trabalho para o litígio coletivo, sendo que as competências em matérias coletivas tornaram-se virtualmente obsoletas, os sindicatos foram desarticulados, as greves proibidas e se passou à adoção dos decretos de normas coletivas designados por Adolf Hitler. O ato legal para desarticular conselhos de trabalho politicamente pouco atraentes já havia sido criado por uma Lei de 4 de abril de 1933. Ele autorizou as autoridades a ordenar a caducidade da composição dos membros do conselho de empresa que são “contratados pelo Estado ou pela economia”. Através da Lei sobre a Organização do Trabalho Nacional, de 20 de janeiro de 1934, tornou-se o empregador o “líder da empresa” e os empregados e trabalhadores os “seguidores” que “trabalham juntos para promover os propósitos comerciais e o bem comum das pessoas e do estado. Dada a eliminação do direito do trabalho coletivo e a ideia nazista de ficar livre de conflitos, com base no princípio de liderança da comunidade empresarial, não é de estranhar que as demandas judiciais dos tribunais do trabalho também tenha diminuído drasticamente nos anos seguintes incluindo a demissão e a exclusão legal de trabalhadores judeus e comunistas e, dependendo do caso individual, também de trabalhadores social-democratas.

## 2.6 O desenvolvimento depois de 1945

A reorganização da jurisdição do trabalho após 1945 foi iniciada pela Lei do Conselho de Controle n. 21, de 30 de março de 1946. Essa nova lei se baseou na Lei do Tribunal do Trabalho de 1926 em sua versão original. No entanto, os tribunais do trabalho estaduais eram agora independentes e a organização já não estava conectada com os tribunais distritais. A supervisão não foi transferida para o poder judiciário, mas para as supremas autoridades trabalhistas dos estados. Era impressionante que os presidentes fossem nomeados apenas por três anos e não precisassem necessariamente ser juizes profissionais. Nos anos seguintes, houve uma fragmentação desagradável das leis

nos estados, alguns dos quais até criaram suas próprias leis trabalhistas estaduais. Em um tribunal supremo do trabalho para todos os estados alemães não era possível pensar neste momento. Com a divisão da Alemanha, a jurisdição trabalhista assumiu um desenvolvimento muito diferente.

### 2.6.1 Desenvolvimento na República Federal da Alemanha

Com a criação da República Federal da Alemanha pela Lei Básica, que entrou em vigor em 24 de setembro de 1949, a decisão constitucional para uma jurisdição trabalhista independente também retomou sua forma original. A Lei Fundamental previa no seu par 1 do artigo 96.º, que corresponde em princípio presente no artigo 95.º, par 1, um sistema jurídico com vários ramos independentes, incluindo o Tribunal do Trabalho, e, além disso, que, para cada ramo, deveria existir um tribunal supremo da Federação. Pela primeira vez, foi garantido aos tribunais do trabalho um corpo de juízes de três estágios, independente do poder judicial ordinário. No entanto, o mandato constitucional só foi implementado com a Lei do Tribunal do Trabalho, que entrou em vigor em 1 de outubro de 1953. As câmaras dos tribunais do trabalho (primeira instância) e os tribunais regionais do trabalho (segunda instância) atuam como instâncias ordinárias com a composição de um juiz profissional e dois juízes honorários, em cada caso, enquanto os senados (câmaras) do Tribunal Federal do Trabalho funcionam como instância de revisão com um juiz presidente, dois membros togados, além de um juiz honorário representante dos empregados e outro do empregador. Além disso, a jurisdição factual dos tribunais do trabalho e a peculiaridade de dois tipos diferentes de processos, não mudaram fundamentalmente desde então. A sede do novo Tribunal Federal do Trabalho foi então estabelecida em Kassel, iniciando sua atividade judicial em abril de 1954 e exerceu-a durante um período de 45 anos sob um espaço comum com o Tribunal Social Federal. Durante esse período, muitas mudanças da lei do Tribunal do Trabalho ocorreram. Assim, pela Lei dos Juízes de 14 de setembro de 1961, a possibilidade anteriormente existente de ser ocupado o cargo de presidente por alguém sem a formação jurídica no Tribunal do Trabalho foi eliminada. Ainda, a alteração fundamental da Lei do Tribunal do Trabalho de 1979, foi responsável pela restrição de admissão de advogados, aplicáveis aos montantes em litígio inferior a 300,00 marcos alemães. Além disso,

o sistema recursal foi fundamentalmente redesenhado: o recurso foi limitado aos casos em que é admitido pelo Tribunal Federal do Trabalho por fundamentação ou divergência fundamental do Tribunal Regional do Trabalho ou a um recurso de não admissão. O processo de tomada de decisão também foi alterado em detalhes, mas sem interferir na substância.

### 2.6.2 Direito do trabalho na República Democrática Alemã

Também na antiga zona de ocupação soviética, com base na Lei do Conselho de Controle n. 21, no ano de 1946, sobre a inspiração do ArbGG 1926, foram criados os tribunais do trabalho e os tribunais regionais do trabalho. Estes permaneceram após o estabelecimento da RDA em 7 de outubro de 1949 e a dissolução dos países da Turíngia, Saxônia, Saxônia-Anhalt, Brandemburgo e Mecklenburg e sua substituição por 14 distritos em 1952. Em 1953, os tribunais do trabalho foram substituídos por tribunais distritais e os cinco tribunais trabalhistas estaduais por 14 tribunais do trabalho de segunda instância. Em 1963, o tribunal trabalhista perdeu sua independência. Foram formadas câmaras para o direito do trabalho e senados (turmas) para o direito do trabalho, nos 14 tribunais distritais. Em ambos os casos, os tribunais trabalhavam cada um com um juiz profissional e dois regentes. A terceira instância foi o Supremo Tribunal da RDA. Este não era apenas um tribunal de cassação, mas “liderava a jurisprudência” ao emitir diretrizes para os tribunais da RDA com efeito vinculativo, cumprindo assim uma função incompatível com a imagem de um juiz independente que estava sujeito apenas à lei. Uma parte essencial da lei do trabalho na RDA eram as comissões de conflito já existentes desde 1953. Somente após passar por essas comissões é que era permitido ajuizar alguma ação nos tribunais nacionais. O trabalho das comissões de conflito acabava por reduzir os processos judiciais trabalhistas. Embora a tarefa das comissões de conflito fosse ideologicamente muito exagerada, já que elas deveriam não apenas “contribuir para a estrita observância da legalidade socialista”, mas também “fortalecer a influência educacional do direito trabalhista socialista”, elas muitas vezes na prática, buscavam soluções de conflito individuais satisfatórias. Além disso, uma parte dos conflitos legais na RDA foi canalizada através de mecanismos em que as decisões eram geralmente tomadas não da forma legal, mas sim de forma pragmática e politicamente orientada.

## 2.7 A justiça do trabalho após a reunificação

Com a reunificação da Alemanha em 3 de outubro de 1990, em princípio, a unidade jurídica foi estabelecida tanto no direito trabalhista substantivo como na jurisdição trabalhista. As tentativas da RDA de preservar partes do seu Código do Trabalho não tiveram êxito. Em vez disso, com base no artigo 8º do Tratado de Unificação de 31 de Agosto de 1990, a partir de 3 de Outubro de 1990, além de certas disposições transitórias, aplicou-se a Lei Federal do Trabalho em todo o território alemão. Um acordo só foi alcançado na medida em que o artigo 30 do Tratado de Unificação estabeleceu o resumo da legislação trabalhista fragmentada, que já foi completada pelo legislador alemão. Apesar das dificuldades práticas envolvidas, em princípio, o direito processual federal alemão, incluindo a Lei do Tribunal do Trabalho, foi declarado aplicável a partir de 3 de outubro de 1990. No entanto, os tribunais distritais permaneceram responsáveis por um período de transição em conflitos trabalhistas. Os Comitês de Arbitragem de Conciliação Laboral, que foram responsáveis por resolver todas as disputas entre empregados e empregadores da relação de trabalho, também substituíram temporariamente as comissões de conflito anteriores. A sua atividade foi avaliada de forma muito diferente na discussão da política jurídica e terminou em 31 de Dezembro de 1992. A autonomia da jurisdição laboral, que teve lugar de forma diferente nos novos estados individuais, foi concluída em 9 de janeiro de 1993.

## 2.8 A mudança do Tribunal Federal do Trabalho para Erfurt

A transferência do Tribunal Federal do Trabalho de Kassel para Erfurt, foi uma oportunidade de dar uma expressão visível da reunificação da Alemanha, em relação da jurisdição trabalhista. A recomendação dada pela Comissão Federalista em 27 de maio de 1992 foi confirmada pelo Gabinete Federal em 29 de maio de 1992 e aprovada pelo parlamento “Bundestag” em 26 de junho de 1992. A decisão de estabelecer o único grande projeto representativo do governo federal fora de Berlim na Turíngia foi destinada não só a fortalecer o federalismo, mas também a ajudar a realizar a unidade interna após o estabelecimento da unidade estatal alemã. As deliberações em uma equipe de trabalho, em que o Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais, o Tribunal Federal do Trabalho e o Estado da Turíngia participaram, levaram rapidamente à proposta de designar a cidade de Erfurt como a futura

localização do tribunal. Os fatores decisivos foram, acima de tudo, a atmosfera intelectual de uma cidade universitária e a acessibilidade muito boa, que é de grande importância para os proletores, a profissão jurídica e os juizes honorários. Em 9 de Novembro de 1999, a última reunião do Tribunal Federal do Trabalho teve lugar em Kassel. Em 11 de novembro de 1999, a mudança começou. O 16 de novembro de 1999 foi o último dia útil em Kassel. Já em 19 de novembro de 1999, a mudança foi concluída. Em 22 de novembro de 1999, o Tribunal Federal do Trabalho iniciou seu serviço normal em Erfurt. Em 24 de novembro de 1999, a primeira audiência foi realizada no Grand Hall do novo prédio em Erfurt.

### **3. O SISTEMA JUDICIAL ALEMÃO**

Na Alemanha, a Justiça do trabalho, que é um ramo do direito independente e autônomo, é o principal mecanismo de resolução de conflitos individuais e coletivos entre empregados e empregadores. Os caminhos desse sistema judicial trabalhista remontam ao século 19, como foi demonstrado acima, mas o ponto de início das cortes trabalhistas na Alemanha, como um ramo especializado do poder judiciário, nos moldes atuais, foi o ArbGG de 1926. A base legal para a estrutura, jurisdição e procedimento do atual da justiça do trabalho da Alemanha é primariamente o ArbGG de 1953, revisado em 1979.

O sistema judicial trabalhista alemão é dividido em três instâncias, tribunais de primeira instância (Arbeitsgerichte – ArbG - equivalente s às antigas juntas de conciliação e julgamento no Brasil), Tribunais Estaduais Trabalhistas (Landesarbeitsgericht – LAG) na segunda instância, equivalente aos Tribunais Regionais do trabalho, e no ápice o Tribunal Federal do Trabalho (Bundesarbeitsgericht – BAG), que equivale ao Tribunal Superior do trabalho, no Brasil.

Enquanto existem 668 varas de primeira instância da justiça comum, há 123 varas do trabalho (primeira instância da justiça do trabalho) na Alemanha. Das quais, em diversos casos a distância da vara do trabalho competente é maior que as varas da justiça comum. Mas é necessário destacar que não há indicações de que esse fato venha a afetar que as pessoas movam suas ações.

Na antiga República Federativa da Alemanha, existiam 14 tribunais regionais do trabalho, equivalente a um para cada dos 11 estados da antiga RFA e mais um na Baviera (Munique e Nuremberg) e mais dois

no estado da Renânia Vestfália do Norte (Colônia, Dusseldorf e Hamm). Após a unificação foram criados novos tribunais regionais em cada um dos 5 novos estados no território da antiga Alemanha Oriental (República Democrática Alemã). Em 1º de janeiro de 2007, os Tribunais Regionais de Berlim e Brandenburgo se unificaram para formar o maior tribunal de todos, o Tribunal Regional do Trabalho (LAG) Berlin-Brandenburgo. Antes disso, esses dois estados já haviam unificado seus tribunais de seguridade social, finanças e administrativo. Conseqüentemente, o atual número de Tribunais Regionais do Trabalho corresponde a 18.

Somente pequenas porcentagens dos custos dos tribunais nesses 3 níveis, são cobertos pela coleta de suas próprias taxas. As cortes trabalhistas de primeira instância, bem como os tribunais regionais são financiados pelos estados. Os estados também são responsáveis pela criação de tribunais de primeira instância (ArbG) e delimitação da jurisdição de cada corte sob sua jurisdição (seção 14, artigo 33 ArbGG). Os maiores sindicatos de empregados e associações patronais em cada estado, devem, no entanto, ser consultados ante que essas decisões sejam tomadas.

O Tribunal Superior do Trabalho é administrado pelo Ministério do Trabalho e de questões Sociais (Bundesministerium für Arbeit und Social Ordnung) em conjunto com o Ministério da Justiça (Bundesjustizministerium) (Section 40 parágrafo 2 ArbGG). Desde sua criação em 1957 até 1999 o Tribunal Federal do Trabalho foi situado em Kassel (no estado de Hesse, sendo que em novembro de 1999 foi transferido para Erfurt (no estado da Turíngia) no território da antiga Alemanha Oriental, como mencionado anteriormente.

Os Tribunais Regionais do Trabalho da Alemanha têm jurisdição exclusiva para recursos contra decisões das varas do trabalho de primeira instância (section 64 ArbGG). Como regra, sua jurisdição se estende sobre todo o estado (mas como já indicado, há exceções como no caso da Baviera e Renânia do Norte Vestfália). Semelhante à primeira instância, os tribunais regionais do trabalho são compostos por juízes de carreira e juízes honorários, como os antigos classistas, representantes dos empregados e empregadores (seção 35-39 ArbGG). Atualmente, existem na Alemanha 110 Tribunais do Trabalho, dentre eles 18 Tribunais Regionais (LAG) e 1 Tribunal Federal (BAG)<sup>4</sup>, onde atuam 928 juízes trabalhistas no total.

<sup>4</sup>Tabela dos Tribunais da Federação. Disponível em: <[http://www.bmjbv.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF/Anzahl\\_der\\_Gerichte\\_des\\_Bundes\\_und\\_der\\_Laender.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmjbv.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF/Anzahl_der_Gerichte_des_Bundes_und_der_Laender.pdf?__blob=publicationFile&v=2)>.

Processos julgados pela segunda instância, podem ser apreciados pela terceira instância apenas em condições específicas. O Tribunal Superior do Trabalho é composto por 10 senados (equivalentes às turmas). Cada senado é composto por 3 juízes de carreira e dois honorários representantes dos empregados e empregadores (seção 41-44 ArbGG). Uma vez que o Tribunal Federal do Trabalho se concentra exclusivamente em questões de direito e, conseqüentemente, não está deliberando sobre os fatos de um caso, o elemento profissional tem mais peso do que nos tribunais de casos inferiores, onde a decisão sobre fatos também está em jogo. Em sua composição atual, há no Tribunal Federal do Trabalho 38 juízes de carreira; dos quais 10 são juízes presidentes de senado (turmas) e também há 220 juízes honorários (classistas), 110 representantes dos empregadores e 110 representantes dos empregados, sendo que todos devem ter mais de 35 anos e no caso dos juízes honorários, esses exercem mandatos de 5 anos. Além dos juízes, o tribunal tem em seu quadro 118 funcionários e, em média, 11 pesquisadores que auxiliam os juízes.

No Tribunal Federal do Trabalho também há um chamado Grande Senado (Grosser Senat), previsto na Seção 45 ArbGG. O Grande Senado é composto pelo Presidente do Tribunal, um juiz de carreira de cada um dos senados que não são presididos pelo Presidente do Tribunal e seis juízes honorários que atuam no Tribunal Federal do Trabalho, três dos empregados e três dos funcionários lado. Se um senado do Tribunal Federal do Trabalho deseja se desviar de uma decisão tomada por outro senado ou pelo Grande Senado em si, o senado que deseja desviar é obrigado a referir o assunto ao Grande Senado desde que isso pareça necessário para o desenvolvimento do sistema legal ou para garantir a uniformidade das decisões. A competência explícita para decidir sobre os assuntos necessários para o desenvolvimento do sistema jurídico significa que, de fato, o Grande Senado é, dentro de limites limitados, encarregado de tarefas semelhantes às do legislador.

Os casos de apelação no sistema do tribunal de trabalho normalmente levam ao fato de que o Tribunal Federal do Trabalho (BAG – Bundesarbeitsgericht) tem a palavra final em matéria de direito do trabalho. No entanto, até a decisão do Tribunal Federal do Trabalho pode ser contestada por não ser compatível com a Constituição Federal. O Tribunal Federal do Trabalho, como qualquer outro tribunal, não tem direito a se desviar das disposições da Constituição.

Se uma das partes entende que a decisão do Tribunal Federal do Trabalho viola a Constituição, pode apresentar uma queixa de inconstitucionalidade (Verfassungsbeschwerde) no Tribunal Constitucional Federal. Este instrumento é usado com frequência crescente, especialmente em áreas que as decisões do Tribunal Federal do Trabalho influenciam fundamentalmente as relações industriais (ver parágrafos 397, 400, 437, 39).

Se um assunto é regido não apenas pelo direito alemão, mas também pela lei da Comunidade Europeia (CE), e se esta última desempenha um papel determinante na decisão do caso em questão, os tribunais do trabalho (ArbG) e os tribunais regionais podem, e o Tribunal Federal do Trabalho deve, nos termos do artigo 234 do Tratado CE, submeter ao Tribunal de Justiça da União Europeia, localizado em Luxemburgo, dúvidas quanto à interpretação do direito comunitário no Luxemburgo. A decisão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, devido ao princípio da supremacia do direito comunitário, obriga os tribunais do trabalho alemães em todos os casos, bem como ao Tribunal Constitucional Federal.

### **Quantidade e tempo de duração do processo**

Como já foi citado acima, o processo do trabalho se inicia com uma audiência de conciliação. Trata-se de uma fase obrigatória do processo, onde as partes comparecem em juízo perante apenas o juiz presidente. Essa audiência ocorre entre 2 e quatro semanas após o ajuizamento da ação. Não é necessária a presença de advogados e apenas se não houver conciliação é que será dado prazo para defesa. As estatísticas têm indicado que nessas audiências, há uma possibilidade de encerrar o processo com a conciliação em cerca de 50 a 80% dos casos. Não havendo a possibilidade de conciliação, o processo segue e é marcada audiência de instrução e julgamento, ocasião em que a audiência ocorre com a participação do juiz presidente e juízes honorários. O tempo médio do processo na primeira instância é de 2 a 6 meses.

Com base na estatística do Tribunal Regional do Trabalho (LAG) de Düsseldorf, que fica no estado mais populoso da Alemanha e por esse motivo conta com 3 Tribunais regionais (Colônia, Dusseldorf e Hamm), pode ser verificado que em 2016, foram recebidos 3.802 processos, sendo concluídos 717 (18,9%) em 3 meses, 1.531 (40,3%)

entre 3 até 6 meses, 1.245 (32,7%) entre 6 meses e 12 meses e 309 (8,1%) acima de 12 meses, perfazendo uma média de 6,2 meses de duração<sup>5</sup>.

Em relação ao Tribunal Federal do Trabalho (BAG), este recebeu um total de 2.376 processos no exercício de 2016 (ano anterior: 2.313 itens). Em comparação com o ano anterior, isso representa um ligeiro aumento de pouco menos de 4%, sendo que a duração média dos processos no BAG foi de 7 meses e 2 dias no exercício passado. O número de queixas de não admissão manteve-se praticamente inalterado em relação ao ano anterior (1.271 itens). Além disso, houve 59 (ano anterior: 73) apelações e reclamações legais em processos de recurso, 64 pedidos de assistência judiciária e 7 outros casos.

Tendo em conta as remessas, 215 das revisões concluídas e reclamações legais foram bem sucedidas, o que corresponde a uma taxa de sucesso de 27,6% em comparação com 25,2% (268 itens) no ano anterior. Das queixas de não admissão (equivalente ao agravo de instrumento), 121 foram bem sucedidas (9,3% no ano anterior, 6,1%). No final do ano em análise, 1.639 processos ainda estavam pendentes (ano anterior 1.458, 2014: 1.602, 2013: 1.911, 2012: 1.883, 2011: 2099; 2010: 1.511; 2009: 1.673; 2008: 1.714; 2007: 1.718; 2006: 1.626); Destes, 1.206 são revisões (ano anterior 1.024)<sup>6</sup>.

Com a média de duração dos processos em cada instância, pode-se concluir que um processo que tiver o trâmite até última instância, dura em média de 18 meses a 24 meses.

A Justiça do Trabalho é o ramo do direito de trâmite mais rápido<sup>7</sup> na Alemanha e dessa forma consegue garantir a natureza alimentar do processo e maior equilíbrio na relação capital-trabalho.

#### 4 CONCLUSÃO

Mesmo considerando as diferenças de ordem econômica, social, religiosa e cultural entre Brasil e Alemanha, pode ser identificado que ambos os países têm em comum uma Justiça do Trabalho autônoma e independente. Ambas também se submetem a um tribunal

<sup>5</sup>Nordrhein-Westfalen Justiz: Ministerium der Justiz. **JM NRW Tabelle AG 2**. Disponível em: <<https://www.justiz.nrw.de/JM/>>.

<sup>6</sup>Jahresbericht des Bundesarbeitsgerichts 2016. Disponível em: <<http://www.bundesarbeitsgericht.de>>.

<sup>7</sup>Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. Disponível em: <<http://www.bmjv.de>>.

constitucional, o equivalente ao STF, quanto a matérias constitucionais, sendo que, no caso da Alemanha, ainda há ao Tribunal de Justiça da União Europeia, que aprecia matérias regidas pelas normas da comunidade europeia.

Na literatura internacional encontram-se publicações sobre a validade da especialização da Justiça do Trabalho em diversos países, o que por si só indica que não se trata de condição excepcional da justiça brasileira, mas também há questionamentos sobre o direito do trabalho atual, se ele atende as mesmas necessidades como no Século XX e como deve ser pensado para uma sociedade que se modifica para uma era pós-industrial.

Embora a Alemanha tenha uma economia forte, que lidera a Europa continental, as suas instituições não são imunes às críticas. Há especialistas que entendem que há uma estabilidade na legislação trabalhista, como Däubler, mas há vozes, principalmente no meio empresarial, que criticam o caráter protetivo, que entendem engessar a economia e diminuir a competitividade. Essas críticas sempre vêm à tona em épocas de crise econômica, como a ocorrida em 2008, que acabou levando a uma agenda de reformas do direito do trabalho.

Por fim, observa-se que na Alemanha não se questiona a Justiça do Trabalho, como instituição, que é considerada fundamental para a garantia do direito, mas ao contrário, se busca adequar as normas às novas realidades sócio-econômicas, inclusive com a legislação da União Europeia.

## 5 REFERÊNCIAS

BUNDESARBEITSGERICHT. **Jahresbericht des Bundesarbeitsgerichts 2016**. Disponível em: <<http://www.bundesarbeitsgericht.de>>

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ. **Tabela dos Tribunais da Federação**. Disponível em: <[http://www.bmju.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF/Anzahl\\_der\\_Gerichte\\_des\\_Bundes\\_und\\_der\\_Laender.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmju.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF/Anzahl_der_Gerichte_des_Bundes_und_der_Laender.pdf?__blob=publicationFile&v=2)>.

JUNKER, Abbo. **Grundkurs Arbeitsrecht**. 11 Auflage. Ed C.H. Beck, 2012

LINSENMAIER, Wolfgang. **Die Geschichte der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit**. 60 Jahre Arbeitsgerichtsbarkeit in Hessen, 2017. Arbeitsgericht Offenbach. Offenbach am Main. Disponível em: <<https://arbg-offenbach-justiz.hessen.de>>.

MARSCHOLLEK, Günter. **Arbeitsrecht**. 17. Auflage. Editora Alpmann und Schmidt, Münster, 2009

NORDRHEIN-WESTFALEN JUSTIZ. Ministerium der Justiz. **JM NRW Tabelle AG 2**. Disponível em: <<https://www.justiz.nrw.de/JM/>>

SCHMIDT, Ingrid. Lyon, Kassel, Erfurt: Stationen der Arbeitsgerichtsbarkeit. **67. Deutscher Juristentag Erfurt**, 23. bis 26. September 2008. Disponível em: <[http://www.beck.de/rsw/upload/NJW/67.\\_DJT\\_Erfurt.pdf](http://www.beck.de/rsw/upload/NJW/67._DJT_Erfurt.pdf)>

STATISCHES BUNDESAMT. Disponível em: <<https://www.destatis.de/DE//ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbslosigkeit/Erwerbslosigkeit.html>>

## 6 BIBLIOGRAFIA

WEISS, Manfred; SCHMIDT, Marlene. **Labour Law and Industrial Relations in Germany**. 4. ed. Kluwer law international, 2008

DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian (editores). **The idea of Labour Law**. Oxford university Press: New York, 2011

## A DISCUSSÃO SOBRE AS TAXAS PARA O ACESSO À JUSTIÇA TRABALHISTA NO REINO UNIDO

APARECIDO, Jane Kelli\*

Em julho deste ano, um julgamento da Corte Suprema do Reino Unido ganhou atenção internacional ao decidir contra uma disposição do governo e a favor do sindicato Unison, que contava com o apoio da Comissão pela Igualdade e Direitos Humanos e do Sindicato dos Trabalhadores Independentes do Reino Unido, em um caso que transcorria desde 2013. A decisão da Corte foi por eliminar as cobranças de taxas para a propositura de ações trabalhistas. A Corte afirmou que a imposição das taxas, que poderiam chegar a £1,200, equivalente a quase R\$5.200, era “inconsistente com o acesso a justiça” (THE GUARDIAN, 2017).

As taxas foram implementadas em 2013 por uma coalisão formada por Chris Grayling do Partido Conservador e chanceler à época, com o apoio do partido Liberal Democrata que estava à frente do Ministério do Trabalho. O líder Liberal Democrata, Vince Cable, afirmou que as taxas tornariam o país mais “amigável a empresas”, e que mudanças iriam “ajudar a certificar que pessoas que trabalham duro e fazem tudo certo seriam retribuídas” (THE GUARDIAN, 2017). De acordo com Shantha David, uma das advogadas da Unison que atuou no caso, em entrevista telefônica a autora em 10 de novembro de 2017, as taxas foram implementadas apesar de vários juizes, advogados e acadêmicos terem respondido em Consulta Governamental que elas afetariam o acesso à justiça.

O valor inicial das taxas era de £160 (equivalente a cerca de R\$690) em ações por salários atrasados ou quebra de contrato. Os valores aumentavam caso a ação chegasse ao tribunal. Ações consideradas mais graves, como dispensa injusta por exemplo, exigiam uma taxa de £250 adicionada de £950 para ser ouvida em tribunal, podendo chegar ao total de £1,200. Na existência de apelações, os valores poderiam chegar a um total de £1,600 (aproximadamente R\$6.900) (THE GUARDIAN, 2017).

O Reino Unido possui tribunais trabalhistas especializados, que operam em conformidade com as regras da Secretaria de Estado. Depois da resposta da parte reclamada, o tribunal decide se haverá uma audiência, onde

---

\*Advogada e mestre em direito pela Ohio State University Moritz College of Law.

um advogado, ou o próprio reclamante, seus amigos ou membros da família poderão apresentar o caso (UNITED KINGDOM, 2017-A). Os tribunais trabalhistas tiveram início como Tribunais Industriais informais, em 1968. Com o passar do tempo, eles foram ficando mais formais e reclamantes não conseguiam entender muitas das leis, de forma que juízes e advogados especializados foram necessários. Na sequência, esses tribunais começaram a ficar mais atarefados e a ideia de taxas começou a aparecer. Shantha David afirma que, ironicamente, o número de ações esteve em queda nos últimos dez anos, devido a boa situação econômica do país e a outros fatores, mas com as taxas o governo também queria evitar ações vexatórias que as mídias nacionais tanto focavam.

Um ano após a criação das taxas, o número de casos trabalhistas tinha diminuído de 13,739 entre janeiro e março para 5,619 no mesmo período (BBC NEWS, 2017-A). Logo após a criação das taxas, em 2013, Unison, um dos maiores sindicatos do Reino Unido, com 1.3 milhão de membros e que representa prestadores de serviços públicos tanto no setor público quanto no privado (UNISON, 2017) já havia perdido uma ação contra as taxas. A razão principal para a perda da ação foi o fato dela ter sido considerada prematura, uma vez que não havia indicações do impacto das taxas à época. A corte decidiu que seria mais seguro esperar para verificação dos resultados na prática do que decidir com base apenas em premonições<sup>1</sup>

Shantha David esclareceu que não tiveram escolha, pois os prazos para a ação em questão eram curtos (a chamada “revisão judicial” tinha que ser iniciada dentro de 3 meses da entrada em vigor da legislação questionada) e, dessa forma, tiveram que entrar com a ação com base em dados provisórios que indicavam uma queda de 56% no número de ações trabalhistas iniciadas.

Na apelação, algumas das razões alegadas pela Unison para o fim das taxas diziam respeito à quebra do Princípio da Efetividade da União Europeia, pois o acesso a direitos ficaria impossibilitado e a discriminação indireta, principalmente ante as mulheres, que costumavam ser as que mais iniciavam ações contra discriminação<sup>2</sup>. Foi decidido pela corte de apelação que a questão central era se as pessoas poderiam pagar as taxas, pois se a existência das

<sup>1</sup>England and Wales High Court (Administrative Court) Decisions, Between: The Queen on the Application of UNISON (Claimant) and The Lord Chancellor (Defendant), Case No: CO/8235/2013, Citation: [2014] EWHC 218 (Admin). Ponto 90. Disponível em: <<http://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Admin/2014/218.html>>. Acesso em: 11.11.2017.

<sup>2</sup>Employment Cases, The Queen (On the application of Unison) v The Lord Chancellor, [2015] EWCA Civ 935. Case No: C1/2015/0059. The Issues, ponto 29. Disponível em: <<https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed27327>>. Acesso em 24.11.2017.

taxas estivesse apenas fazendo com que as pessoas pensassem duas vezes antes de iniciar uma ação, isso não seria necessariamente ruim<sup>3</sup>.

A *Court of Appeal*, nos autos da apelação, também não concordou com o fato da Unison não ter trazido indivíduos e casos específicos para demonstrar o pagamento das taxas. Com efeito, Unison apresentou casos e situações hipotéticas para demonstrar como pessoas de diferentes tipos sofreriam com a impossibilidade de pagamento das taxas. Shantha David esclareceu que isso foi proposital, pois não queriam que um indivíduo tivesse sua situação escrutinada e seu caso exposto durante uma discussão dessa magnitude.

A legislação que estabeleceu as taxas também previa a remissão delas para as pessoas que cumprissem “*the disposable capital test*”. Esse teste avaliava o valor disponível para as necessidades dessas pessoas, e se fosse menor do que uma quantidade específica que variava de acordo com o valor da taxa, entre £3,000 e £4,000 (entre R\$12-17 mil), elas seriam dispensadas do pagamento das taxas<sup>4</sup>. A corte destacou que os mais prejudicados não eram pessoas de rendas mais baixas, mas sim aqueles que não se encaixam nas opções de remissão, mas tampouco possuíam fundos para arcar com as taxas sem afetar suas economias básicas<sup>5</sup>.

O caso acabou chegando à Suprema Corte<sup>6</sup>. A corte esclareceu que o objetivo do governo era transferir parte do peso financeiro arcado pelos contribuintes para os usuários do serviço oferecido pelos tribunais trabalhistas, para deter ações sem mérito e para encorajar acordos<sup>7</sup>.

A decisão da Suprema Corte afirmou que a evidência mostrava que o efeito das taxas havia sido dramático, pois houve queda persistente no número de ações, especialmente das ações de valor mais baixo. As taxas foram citadas pelas pessoas como razão para a decisão de não entrar com ações trabalhistas.

---

<sup>3</sup>Employment Cases, The Queen (On the application of Unison) v The Lord Chancellor, [2015] EWCA Civ 935. Case No: C1/2015/0059. The Test of Affordability, ponto 45.

<sup>4</sup>Employment Cases, The Queen (On the application of Unison) v The Lord Chancellor, [2015] EWCA Civ 935. Case No: C1/2015/0059. The Fees Order, ponto 17.

<sup>5</sup>Employment Cases, The Queen (On the application of Unison) v The Lord Chancellor, [2015] EWCA Civ 935. Case No: C1/2015/0059. The Evidence of Unaffordability. Ponto 60.

<sup>6</sup>Supreme Court UK, Judgement, R (on the application of UNISON) (Appellant) v Lord Chancellor (Respondent), [2017] UKSC 51 On appeal from: [2015] EWCA Civ 935. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2015-0233-judgment.pdf>>. Acesso em: 23.11.2017.

<sup>7</sup>Supreme Court UK, Press Summary, R (on the application of UNISON) (Appellant) v Lord Chancellor (Respondent), [2017] UKSC 51 On appeal from: [2015] EWCA Civ 935. p. 1. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2015-0233-press-summary.pdf>>. Acesso em: 21.11.2017.

Os exemplos trazidos sobre o impacto das taxas em reclamantes hipotéticos indicaram que para conseguir arcar com as taxas eles teriam que restringir suas despesas básicas e necessárias. Também se demonstrou que as mulheres, que mais comumente iniciavam ações de discriminação, foram desproporcionalmente afetadas. No mais, não houve demonstração de que os objetivos defendidos para a imposição das taxas haviam realmente sido alcançados<sup>8</sup>.

Uma questão de política interna foi mencionada por Shantha David ao explicar o contexto da decisão favorável. Ela mencionou que o caso deveria ter sido ouvido ainda em dezembro de 2016 pela Suprema Corte, contudo, o caso sobre o Brexit foi trazido naquela época. A ação demandava que o governo ouvisse o parlamento para a decisão de saída do Reino Unido da União Europeia. A Suprema Corte decidiu contrariamente à apelação do governo e afirmou ser necessária a participação do parlamento sobre a saída da União Europeia (BBC NEWS, 2017-B). Tal fato pode ter deixado os juízes mais dispostos a ir contra o governo na ação da Unison, pois levantou preocupação quanto a forma que o governo tratava o acesso à justiça.

Dessa forma, após muitos reveses, Unison conseguiu derrubar a exigência de taxas para acesso à justiça trabalhista no Reino Unido. O *site* do governo já possui um *link* para que aqueles que pagaram as taxas durante sua vigência possam pedir reembolso (UNITED KINGDOM, 2017-B).

## REFERÊNCIAS

BBC News, Brexit. **Supreme Court says Parliament must give Article 50 go-ahead.** 2017-B. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/uk-politics-38720320>>. Acesso em: 24.11.2017.

BBC News. **Big fall in employment tribunals.** 2017-A. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/business-27807516>>. Acesso em: 20.11.2017.

THE GUARDIAN. **Ministers vow to end employment tribunal fees after court defeat.** Disponível em: <<https://www.theguardian.com/money/2017/jul/26/union-supreme-court-fees-unfair-dismissal-claims>>. Acesso em: 23.11.2017.

---

<sup>8</sup>Supreme Court UK, Press Summary, R (on the application of UNISON) (Appellant) v Lord Chancellor (Respondent), [2017] UKSC 51 On appeal from: [2015] EWCA Civ 935. p. 2. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2015-0233-press-summary.pdf>>. Acesso em: 21.11.2017.

UNISON. **About**. Disponível em: <<https://www.unison.org.uk/>>. Acesso em: 20.11.2017.

UNITED KINGDOM. **Get a Refund from Tribunal Fees**. 2017-B  
Disponível em: <<https://www.gov.uk/employment-tribunals/refund-tribunal-fees>>. Acesso em: 24/11/2017

UNITED KINGDOM. **Make a claim to an employment tribunal**. 2017-A.  
Disponível em: <<https://www.gov.uk/employment-tribunals/going-to-a-tribunal-hearing>>. Acesso em: 21.11.2017.