

Controversias y Conflictos Laborales

El Derecho Procesal del Trabajo tiene por objeto la solución de las controversias y conflictos de trabajo.

Dos son, en opinión del ilustre maestro mexicano **Mario De la Cueva**, las características tipificantes de una controversia o conflicto laboral: "Primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo. En segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo".¹

Ambos caracteres son copulativos, deben darse conjunta y simultáneamente. Así, por ejemplo, puede haber entre un trabajador y un empleador relaciones de índole civil o comercial que, traducidas en una divergencia, originen un litigio, el que no tendría naturaleza laboral sino civil o comercial pues, pese a la condición de las personas —primera característica—, la materia en disputa sería de índole extralaboral.

1. CLASIFICACION

A partir de esa caracterización, la doctrina identifica diversos tipos de controversias laborales, según quienes sean las partes intervinientes y la naturaleza de los asuntos en discusión.

El propio **De la Cueva**² propone el cuadro siguiente, según los sujetos que intervienen en la controversia:

a) Conflictos entre trabajadores y patronos, que enfrentan a trabajadores y empresarios o a sindicatos obreros a patronos o sindicatos empresariales.

b) Conflictos intersindicales, que se provocan entre sindicatos de la misma naturaleza —esto es, sindi-

Mario Pasco Cosmópolis

Catedrático de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la PUC

cato obrero vs. sindicato obrero o sindicato empresarial vs. sindicato empresarial—, pues si fueran de naturaleza distinta caerían en el grupo anterior.

- c) Conflictos entre un sindicato y sus agremiados.
- d) Conflictos entre trabajadores.
- e) Conflictos entre patronos.

Con diferencias apenas de matiz, el mismo autor³ reseña las clasificaciones de otros maestros del jus—laboralismo:

—**J. Jesús Castorena y Alberto Trueba Urbina**, ambos mexicanos: A) conflictos obrero—patronales; B) conflictos inter—obreros; C) conflictos interpatronales; D) conflictos intersindicales o intergremiales.

—**Mariano R. Tissebaum**: A) controversias obrero—patronales; B) controversias intersindicales; C) controversias entre la asociación gremial y sus agremiados; D) controversias interobreros o interpatronales; E) controversias entre sindicatos o patronos u obreros y el Estado.

—**Juan D. Ramírez Gronda**: A) conflictos obrero—patronales; B) conflictos intersindicales; C) conflictos entre el sindicato y sus agremiados; D) conflictos inter—obreros.

Sometiéndolos a una clasificación bipartita, **De la Cueva** los reduce a conflictos principales: trabajo—capital, y conflictos ocasionales: trabajadores y sindicatos entre sí; y excluye los conflictos entre patronos, de la misma forma que excluye la asimilación de los sindicatos empresariales a los sindicatos obreros.

En una clasificación de gran claridad, como todas las suyas, **Manuel Alonso García**⁴ propone separar dos grandes categorías: "a) **Conflictos de trabajo propios**, que son todos cuantos se producen entre partes

1. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Porrúa, México 1981, Tomo II, p. 510.

2. De la Cueva, Mario, p. 511, Adviértase que De la Cueva adopta como única la denominación "conflicto", tema que será analizado más adelante.

3. "Derecho Mexicano del Trabajo", Porrúa, México 1963, Tomo II, pp. 730 a 733.

de una relación de trabajo, o sujetos de un convenio colectivo; y **b) Conflictos de trabajo impropios**, a los que se puede caracterizar como aquellos que se dan entre asociaciones profesionales, o entre éstas y sus miembros, o entre miembros de las mismas entre sí (pero en cuanto tales sindicatos), por causa del trabajo, lo cual equivale a decir: siempre que se susciten cuestiones relacionadas con el título en virtud del cual se pertenece a la asociación, que no puede tener más que una causa laboral".⁵

Es particularmente interesante la nomenclatura genérica que distingue entre conflictos propios e impropios, no sólo por su precisión sino porque delimita indirectamente el campo del Derecho Procesal del Trabajo, al menos en su cuestión nuclear. El D.P.T., en efecto, se ocupa preponderantemente de las controversias laborales propias, de las obrero-patronales, de las que enfrentan entre sí a las partes de la relación laboral; esto es, las controversias laborales típicas.

Las demás existen, pero no obtienen un tratamiento procesal específico, o sólo un proceso especial, y no pocas veces deben ser sometidas a procesos comunes.

De aquí en adelante, por consiguiente, toda referencia a controversia o conflicto estará circunscrita a la que se plantea entre los sujetos de la relación laboral.

2. CONTROVERSIAS Y CONFLICTOS PROPIOS O TÍPICOS: OBRERO-PATRONALES

Quedó dicho que el campo de acción del Derecho Procesal del Trabajo es el de las diferencias —controversia o conflicto— que se suscitan entre uno o más trabajadores o un sindicato obrero, de un lado, y uno o más empleadores o un sindicato o entidad patronal, del otro; vale decir, entre las partes de la relación laboral enfrentadas entre sí.

Las controversias o conflictos laborales propios, típicos o puros son clasificados tradicionalmente en individuales y colectivos, según un sistema, y jurídicos y económicos, según el otro.

En definiciones de la OIT que condensan con claridad el pensamiento de la mayoría de autores, se consideran controversias **individuales** aquellas que comprometen derechos concretos de personas. **Colectivas**, las que afectan intereses abstractos de categoría.

Jurídicas o de derecho (o de aplicación, en la moderna nomenclatura) son las que se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, importando poco que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un convenio individual o colectivo. Las **económicas o de intereses** (o de revisión) no versan sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o el contrato, sino que son reivindicaciones que tienden a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo.

Ambas clasificaciones son susceptibles de combinación, la misma que puede ser hecha de dos maneras, según de cual de ellas se parta. Así, al menos teóricamente:

—Las controversias individuales y colectivas podrían ser, todas ellas, jurídicas o económicas.

—Las controversias jurídicas y económicas podrían ser individuales o colectivas.

Sucede, empero, que la controversia individual económica sólo tiene existencia virtual, mas no reconocimiento jurídico. No existe derecho individual para promover una controversia que conduzca a la revisión de la ley, a la creación de la norma. Por tal razón, la tipología queda reducida a tres tipos de controversias: individuales, colectivas de derecho y colectivas de intereses. O si se quiere, desde la otra perspectiva, controversias jurídicas individuales y colectivas, y controversias económicas, que sólo pueden ser colectivas.

Hasta aquí la clasificación corriente. Por nuestra parte, desde mucho tiempo atrás nos hemos adscrito a la posición de **Antonio F. Cesarino Jr.** y **Mario Deveali**, que es también la de la doctrina británica, acerca de la inexistencia —inutilidad, más bien— de las controversias jurídicas colectivas, cuya distinción con las individuales es tan sutil e imperceptible que en realidad no existirían.

"El pretendido carácter colectivo de una reclamación en que se exige el respeto de una norma preexistente en nada modifica la naturaleza intrínseca del litigio y en nada influye para su tratamiento procesal; no pasaría de ser una distinción puramente teórica que por no trascender hacia medida alguna de orden práctico es conveniente superar, siquiera por razones didácticas".⁶

Nos refuerza en esta idea la circunstancia de que en nuestro país, el Perú, las controversias jurídicas colectivas no tienen una vía procesal propia y se trami-

4. "Derecho Procesal del Trabajo", Bosch, Barcelona 1963, Tomo I, p. 24.

5. Los conflictos propios corresponden a los denominados por De la Cueva como "principales"; los impropios, a los "ocasionales".

6. Pasco, Mario: "Solución de los conflictos colectivos de trabajo: La Conciliación y el Arbitraje", Derecho Nr. 37, PUC, Lima 1983, p. 105.

tan de la misma forma y por los mismos cauces que las individuales, de las que, por lo demás, no aparecen conceptualmente separadas. En otras palabras, todas las controversias jurídicas se someten a un mismo procedimiento, indiferentemente de que parte de la doctrina reconozca en unas naturaleza colectiva y en otras naturaleza individual.

Parte del problema reside en la dificultad para definir la controversia jurídica colectiva, en darle un contenido específico, en diferenciarla nítidamente de la individual.

Al respecto, desechamos a priori, por cierto, la distinción cuantitativa fundada en el número de sujetos involucrados, según la cual serían individuales "las que se originan entre **un** trabajador y un empresario a propósito del contrato de trabajo o de alguna de sus incidencias, o bien por la aplicación o interpretación de los reglamentos laborales en casos concretos, y como colectivas las que se producen entre **un grupo** de obreros con patronos o grupo de patronos acerca del trabajo", criterio de distinción que **Stafforini**⁷ atribuye a **Paul Pic** y **Jorge Scelle**, a **García Oviedo** y a **Trueba Urbina**.

La distinción, de existir, tiene que ser sustantiva. La controversia jurídica colectiva —para los prestigiosos doctrinarios que postulan su existencia— puede tener por objeto:

a) La aplicación o interpretación de normas jurídicas de naturaleza colectiva (**Mariano R. Tissebaum**).⁸

b) La aplicación de convenios o reglamentación de trabajo, y el reconocimiento del sindicato como agente encargado de la negociación colectiva (**Stafforini**)⁹

c) Establecer o fijar, por vía general, la existencia y la interpretación del reglamento colectivo (**De Litala**).¹⁰

d) Versar sobre el derecho a la existencia y la libertad de los grupos profesionales o la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en ese último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos (**De la Cueva**).¹¹

e) La interpretación y aplicación jurídica que derivan de las leyes, reglamentos o convenciones colectivas de trabajo (**Roger Bonnard**, citado y seguido por **Cabanellas y Russomano**).¹²

Sería temerario enfrentar dogmáticamente la opinión de autores de tanta calidad y prestigio, por más que apoyáramos la nuestra en la de otros tan ilustres como aquéllos, sin que pueda dejarse de anotar la variedad y diversidad de contenidos que se da a las controversias colectivas jurídicas, que hace aún más difícil su conceptualización.

La existencia o inexistencia de las controversias colectivas de derecho debe buscarse, entonces, en los ordenamientos jurídicos de los respectivos países. Para que se admita su existencia son necesarios, en nuestra opinión, tres requisitos: a) que la ley expresamente los reconozca, caso de las legislaciones española, mexicana y brasileña; b) que tengan una vía procesal ad-hoc, distinta de la aplicable a las controversias individuales e idéntica o similar a la de las controversias económicas; y c) que los efectos de su resolución no se limiten a las partes contendientes sino que adquieran el mismo carácter *erga omnes* que se atribuye a las convenciones colectivas, caso de la "sentencia normativa" brasileña.

Néstor De Buen defiende la existencia no sólo conceptual sino factual de los cuatro tipos de controversia, posición que sustenta en la LFT mexicana, que los admite todos. Así, a las controversias indubitables (jurídica-individual y económica-colectiva), añade con ejemplos legales las otras dos posibles: el conflicto jurídico-colectivo cuando, por ejemplo, tiene por objeto exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley (fracción IV del artículo 450 de la LFT); y la controversia económica-individual, tipificada en el artículo 57o. de la misma, que autoriza al trabajador para solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen, derecho que el mismo artículo reconoce también al empleador.

Comentando este artículo, **Baltazar Cavazos Flores**¹³ coincide en que se trata de un conflicto individual de carácter económico; **De la Cueva**¹⁴, en cambio, después de indicar que alguna vez le inquietó esa posibilidad, se ha inclinado por considerar que "el conflicto es idéntico al que tiene por objeto establecer el monto del honorario que debe cubrirse a un médico o abogado por los servicios prestados a un cliente".

El ordenamiento jurídico del país propio es un condicionante subjetivo de la capacidad del jurista para entender o compenetrarse con temas, conceptos, situaciones, definiciones o diferencias con las que no

7. Cit. por Stafforini, p. 696

8. Stafforini, p. 56

9. Stafforini, pp. 726 y 739

10. Cit. por Stafforini, p. 57

11. De la Cueva, Tomo II, p. 756

12. "Los conflictos colectivos de trabajo y su solución", Heliasta, Buenos Aires 1979, p. 20

13. "Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada", Trillas, México 1981, p. 179.

14. "Nuevo Derecho", Tomo II, p. 521.

tiene contacto directo porque el derecho objetivo que él maneja y la realidad en que se desenvuelve sencillamente no los contienen.

Sucede, por ejemplo, fuera del campo procesal, con los sindicatos de empresa y de rama de actividad, allí donde en un país sólo existen de un tipo mas no del otro. Para juristas de países con sindicalismo exclusivamente de establecimiento resulta difícil entender y hasta concebir el sindicato supra—empresarial, colocado al exterior de la empresa y al que se afilian en la base directamente los trabajadores; inversamente, donde el sindicato de empresa no existe no es difícil comprender la vida y funcionamiento operativo de los micro—sindicatos, que actúan y se mueven con vida propia al interior de la empresa. Para aquéllos, el sindicato de industria les resulta semejante a la federación; para éstos, el sindicato de empresa es como los delegados de taller o los comités sindicales. Y sin embargo no es así, no hay similitud ni semejanza y se trata de organismos netamente diferenciados.

El problema es parecido a la dificultad semántica de quienes no hablan español para distinguir entre el ser y el estar. Filósofos eminentes, en Alemania y Gran Bretaña, han producido sesudos y voluminosos tratados para establecer un distingo conceptual que un niño hispano—parlante conoce y entiende sin el menor esfuerzo.

Lo dicho es aplicable a juristas que, por ejemplo, centran su duda no en la diferencia entre una controversia individual y una colectiva, sino entre el conflicto jurídico y el de intereses, materia que, en los países en que la distinción está arraigada en la ley y en los usos, resulta de gran simplicidad.

3. DIFERENCIAS ENTRE LAS CONTROVERSIAS LABORALES Y LAS COMUNES

Las controversias laborales y las comunes se distinguen, obviamente, por la materia sobre la que versan: las controversias laborales nacen de relaciones y contratos de trabajo y tienen como actores a trabajadores, de un lado, y patronos del otro; las comunes se originan en relaciones de índole civil o comercial, cuyos actores son, recíproca e indiferentemente, un acreedor y un deudor. Respecto de la naturaleza de los derechos que en una y otra se discuten, en la controversia común los derechos son de contenido patrimonial, derivados de leyes ordinarias, y disponibles; en la laboral, son derechos sociales, derivados de leyes de orden público, irrenunciables.

Es evidente que el derecho material no sólo informa sino gobierna al derecho sustantivo, es la justificación misma de la existencia autónoma de un derecho procesal. Si los derechos subjetivos que se controvier-

ten fueran similares, si tuvieran igual naturaleza si no se distinguieran esencialmente, no requerirían de un instrumento procesal diferente sino que aplicarían uno solo y el mismo; así sucede, por ejemplo, con el civil y el comercial que siendo derechos autónomos y diferentes entre sí, utilizan un mismo proceso.

4. DIFERENCIAS

Pero los derechos laborales son intrínsecamente distintos. El Derecho Laboral no es privado, idea que para el maestro **De la Cueva** "repugna a las conciencias"¹⁵; no es público, aunque sea imperativo; no es, tampoco, híbrido o ecléctico. El Derecho Laboral es, en la feliz expresión de **Gierke** desarrollada por **Radbruch**, un derecho social "porque considera al hombre como miembro de un todo, lo que hace de él un derecho nuevo"¹⁶.

Sus normas son, sí, de orden público; pertenecen al derecho imperativo al desprender sus efectos a la autonomía de la voluntad y al obligar no sólo a las partes sino al propio Estado a respetar "aquellas normas cuya observancia es esencial para la realización de la justicia"¹⁷. Son, por eso, fundamentalmente, irrenunciables para el trabajador, de cuya voluntad también son desprendidas.

Enfatizando el substrato social, debe remarcarse que mientras el objeto litigioso común es patrimonial, en la controversia laboral está presente un valor superior: el trabajo, como actividad humana y personal.

Que el trabajo no es una mercancía es principio que nadie discute; la apropiación de sus frutos por el empresario, aquella nota de "ajenidad" de que habla **Manuel Alonso Olea** y con él la doctrina española, no afecta ni transforma la naturaleza humana del trabajo, pues una cosa es éste y otra sus frutos: el patrón hace suyos los frutos, no el trabajo mismo, que es indesligable de la persona que lo realiza.

Ese valor está presente en toda controversia laboral. El juez no puede apreciarla únicamente en su dimensión patrimonial, prescindir de la circunstancia de que, en la base de la disputa, hay un hecho social al que el Derecho da especial protección. Tampoco puede olvidar que el salario, que es la medida económica de ese hecho, tiene un carácter alimentario, que de su percepción oportuna y completa depende la subsistencia del trabajador y de su familia.

Por eso es válido el símil entre un crédito laboral y uno alimentario. El juez no puede resolver un litigio alimentario con los mismos criterios que lo guían en un litigio meramente patrimonial. El acreedor alimentista goza de protección especial, y por eso el derecho familiar tiende a separarse del civil, a buscar su propia dogmática y su propia metodología procesal, lo que explica el por qué de la existencia de jueces de menores y, en el futuro, de jueces de familia.

15. Tomo I, p. 217

16. Tomo I, p. 254

17. Tomo I, p. 230

Pero a esta diferencia sustancial se agregan otras distinciones —claras, algunas; sùtiles, ótras— que marcan una radical separación. **Eduardo J. Stafforini**¹⁸ siguiendo a **Mariano R. Tissebaum**, las precisa así:

a) Interés particular e interés social

En las contiendas de derecho privado, afirman los prestigiosos autores citados, "el objeto se concreta dentro de una órbita de carácter patrimonial que afecta esencialmente al interés individual de las partes; en cambio, en las contiendas del trabajo, la posición personal de las partes es desplazada por el eje central de la mencionada órbita del litigio por la posición que en el mismo toma el trabajo como noción jurídico social, que actúa en modo predominante, tanto en la formación de las relaciones contractuales como en las cuestiones o divergencias que se derivan del mismo".¹⁹

Y agrega que "el citado desplazamiento valorativo que se opera dentro de la órbita del conflicto, se reduce a considerar la lesión patrimonial bajo la noción directiva y preponderante del principio jurídico que informa el contenido conceptual sobre el trabajo, como noción predominante tanto de naturaleza doctrinaria como legal. Ceden en tal virtud los principios del derecho común su posición central, frente a los que informan el contenido sustancial del trabajo, como cuestión básica y fundamental que debe orientar la solución de la contienda".²⁰

b) Despersonalización de las partes

En la controversia laboral las partes tienen roles arquetípicos y representan, genéricamente, al capital y al trabajo. En cada litigio entre un trabajador y un patrono está reproducida la contradicción fundamental entre los factores de la producción; no se trata, simplemente, de las personas naturales o jurídicas que contienden, sino de la permanente oposición de intereses que separa socialmente a las clases, porque, como dice **Radbruch**, "el pleito se despersonaliza para dar lugar a la contienda social que caracteriza a nuestro siglo".²¹

Los roles, están de otro lado, estereotipados: demandante es, por lo general, el trabajador, que es el acreedor; demandado, el patrono deudor. A diferencia del litigio civil, en que los roles son intercambiables (quien es hoy demandante puede ser mañana o aún hoy mismo demandado, situación por lo demás frecuente por vía de la reconvencción), en el litigio laboral las posiciones son fijas, inmutables, están configuradas de antemano.

Giglio²² da un giro distinto a la "despersonalización", vinculándola a las garantías que la ley provee

contra las alteraciones en la estructura jurídica o en la propiedad de la empresa. "La acción laboral —dice— apunta, concretamente, a alcanzar a la empresa, a pesar de estar encaminada, formalmente, contra la persona natural o jurídica que la dirige o explota. Esta, en la realidad, apenas "representa" a la empresa. Una de las consecuencias procesales del instituto denominado "sucesión de empresas" (rigurosamente la sucesión es de empresarios y no de empresas) es la posibilidad de ejecutar el juicio contra terceros, extendiendo los efectos de la cosa juzgada a quien no formó parte en el proceso. Ante los procesalistas civiles estaríamos frente a una tautología jurídica".

c) Trascendencia o repercusión de la controversia

El profesor **Tissebaum** —dice **Stafforini**²³— señala "como tercer rasgo distintivo el que deriva de la trascendencia o repercusión que la controversia del trabajo genera en el medio social, que difiere objetivamente de la que promueven las de derecho privado. Tal circunstancia finca precisamente en que actúan, como se ha dicho precedentemente, dentro de la órbita limitada del interés patrimonial".

No se agota, pues, el resultado sólo entre las partes litigantes sino que las sobrepasa.

El juicio civil se da, por lo general, de manera aislada, como si cada juicio fuera único; la contraparte —demandante o demandado— no integra un grupo, una comunidad, un conjunto, sino que es una persona natural o jurídica aislada que sólo representa y defiende sus derechos e intereses.

En el proceso laboral, en cambio, el trabajador es miembro de un grupo homogéneo, compacto, inmediato. Detrás del pleito hay a la expectativa muchos casos similares, prestos a demandar aquéllo que el pionero encaró con éxito.

El resultado trasciende instantáneamente a la masa, actúa como precedente para la solución —ya no necesariamente litigiosa— de todos los demás casos similares. Se juegan en cada proceso conceptos que habrán de incidir en las relaciones de todos los trabajadores en situación equiparable.

No se trata, entonces, del efecto distanciado que la jurisprudencia puede tener en el mundo jurídico, sino de la consecuencia automática en el propio establecimiento, máxime cuando los trabajadores están agremiados sindicalmente.

Por eso es frecuente que ante una discrepancia sobre derechos que afectan a todo un colectivo, sea

18. "Derecho Procesal Social", TEA, Buenos Aires 1955, p. 504 y ss.

19. Stafforini, p. 50 y ss.

20. Stafforini

21. Stafforini

22. "Los Procesos Laborales: su autonomía científica, dogmática y normativa" en Bases para una Ley General de Trabajo, IET, Lima 1985, pp. 370-371.

23. Stafforini, Eduardo.

sin embargo un solo trabajador el que accione, economía procesal que no obsta para que a todos los demás casos se les aplique luego la pauta derivada del fallo. De allí que ambas partes litiguen con especial cuidado, conscientes de que se controvierte no solo lo que fluye del expediente, sino las reglas que habrán de normar las relaciones de todo el conjunto.

Desde otro ángulo, el de su trascendencia por el agravio social, **Sarthou**²⁴ señala que "toda conducta antijurídica constituye una agresión a la paz del grupo. Pero ese atentado tiene distintos grados que varían según la trascendencia de los derechos agredidos. El grado máximo de agresión de la conducta antijurídica es la del ilícito penal en tanto lesiona gravemente derechos esenciales que la sociedad tiene en la máxima jerarquía de protección. Aquí los poderes del Juez son máximos y la inquisición es absoluta. El grado totalmente opuesto al anterior, o sea de mínima agresión social es el conflicto de intereses que dirime pretensiones patrimoniales entre particulares ligadas a la propiedad de las cosas, las que se debaten en el proceso tradicional o común. La lesión a los principios de organización de la comunidad es mínima y representa tan sólo un apartamiento del deber prescrito por la norma pero sin afectar la conducta atípica, derechos o bienes de especial repercusión colectiva. En un grado intermedio, se encuentra el ilícito laboral. El grado de agresión social de la conducta antijurídica en este ilícito es de tipo medio, pues si bien se debaten derechos patrimoniales, está su familia, que el Estado a través de la constitucionalización de los derechos económicos y sociales, ha colocado en lugar prioritario de protección. Existe un interés público en el cumplimiento de las normas que garantizan los derechos laborales, en forma semejante a los que protege el derecho penal y diferente a la privatización propia de la contienda patrimonial del proceso común. Pero no existe identificación con el ilícito penal, pues si el orden público comprometido los acerca, el esquema de las voluntades privadas que continúa siendo la base del conflicto individual del trabajo —circunstancia análoga al proceso común— los separa".

d) Igualdad civil. Desigualdad jurídica, económica y moral

Las partes de la relación laboral son **jurídicamente desiguales**: al empleador le son conferidas facultades normativas, directivas y sancionadoras, cuyo correlato en el trabajador es el deber de cumplimiento, obediencia y disciplina.

Aunque iguales civilmente, son sensiblemente desiguales en lo jurídico, por su diversa posición funcional, fruto de una necesidad social cual es la de organi-

zar la producción, lo que requiere de una relación vertical.

En lo económico, el patrono detenta los medios de producción; el obrero sólo tiene su fuerza de trabajo y, a través de ella, su salario. La capacidad de uno y otro para afrontar un litigio guarda proporción con sus respectivos patrimonios.

El desequilibrio o desigualdad económica se refleja en el conflicto en cuanto compromete valores de distinta jerarquía patrimonial para el trabajador y el patrono. El trabajador pone en juego la satisfacción de derechos de contenido alimentario en función de las necesidades que tiende a satisfacer. El patrono, en cambio, no asiste en el proceso al debate de problemas esenciales de subsistencia económica, sino a una disminución de su margen de utilidad o en el peor de los casos de su capital".²⁵

"Aparte de esa desigualdad económica —añade **Stafforini**²⁶ se observa, en la distinta posición de los trabajadores frente a sus patronos, una **desigualdad moral** que nace no sólo de aquella sino también de las dificultades que deben sobrepasar los primeros cuando se ven en la necesidad de litigar judicialmente. Es decir que "mientras el patrono tiene libertad subjetiva plena para adoptar cualquier tipo de decisión respecto del conflicto de intereses, la voluntad del trabajador en cambio está intervenida por las condiciones de la relación de trabajo cuando ella está vigente". condiciones de la relación de trabajo cuando ella está vigente".

Helios Sarthou puntualiza otro desequilibrio, en lo atinente a la **capacidad probatoria** ya que "al ejecutarse el contrato de trabajo, de modo general, en la empresa, que es la sede del poder patronal y el ámbito de su dominio, el trabajador a diferencia del sujeto del proceso civil debe arrancar la prueba de ese ambiente hostil sujeto a la presión del patrono".²⁷

Este desequilibrio en la capacidad para producir prueba es destacado también por **Giglio**²⁸, quien resalta asimismo el rasgo general de esta desigualdad, que no es "la desigualdad circunstancial, personal del litigante pobre, negligente, frente al rico y previsor, a la cual el Estado es indiferente, sino una desigualdad generalizada o estructural ... enraizada en las condiciones económico—sociales de una clase o grupo".

Es en estas múltiples y convergentes diferencias entre las controversias laborales y las comunes donde enraiza la exigencia de un proceso propio para aquellas, cuyas características imponen la necesidad de una estructura normativa y jurisdiccional adecuadas a su naturaleza y de jueces especiales, dotados no sólo de versación jurídica sino de finura y sensibilidad social.

24. Sarthou: "Revista Derecho Laboral" Nr. 133, p. 102.

25. Sarthou, p. 101

26. Stafforini, p. 53

27. Sarthou, p. 53

28. Giglio, Wagner: "Direito Processual do Trabalho", LTR, Sao Paulo 1977, pp. 69 y 100.