

un especialista, lo que lo diferencia de una pericia, la que debería desarrollarse sobre la persona del demandante y con sustento en un dictamen propio.

A partir de los procesos de indemnización por daños y perjuicios puede apreciarse entonces que es la etapa probatoria aquella en la que por excelencia el magistrado laboral puede evidenciar su protagonismo y conducir el proceso de tal manera que resuelva la controversia de manera justa, célere y legitimada ante las partes y la sociedad.

4. A MANERA DE CONCLUSIÓN

He abordado aspectos sobre el protagonismo del juez laboral a partir de los procesos de indemnización por daños y perjuicios derivados de la inejecución de obligaciones, por presentarse en ellos situaciones bastante ilustrativas sobre el rol que debe asumir el magistrado de trabajo. Sin duda, las reflexiones presentadas sobre sus atribuciones y límites pueden también manifestarse en juicios en los que se abordan otras materias.

El nuevo proceso laboral es una oportunidad para impartir una justicia más eficiente a partir de decisiones justas, célere y efectivas. Ya anteriormente me referí a las condiciones de exigidas por la "oralidad" para que el modelo sea óptimo⁽¹⁴⁾, pero ellas serán insuficientes si el juez "no se la cree" ni asume un rol proactivo e innovador que permita no solamente ser el director del proceso porque la ley así lo señala, sino porque los justiciables y la ciudadanía vean en él compromiso, esfuerzo y creatividad al momento de resolver los conflictos laborales.

(14) QUISPE MONTESINOS, Carlos. "La oralidad" como sustento de la reforma procesal laboral en el Perú". En: *Libro de ponencias del V Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. SPDTSS, Lima, 2012, pp. 407 a 428.

EL JUEZ DEL TRABAJO BRASILEÑO

MANOEL CARLOS TOLEDO FILHO⁽¹⁾

I. INTRODUCCIÓN

El tema relativo a los límites de la actividad judicial es recurrente y permanente. Todos los ordenamientos procesales en alguna medida se han preocupado por esa cuestión: algunos poniendo, o por lo menos intentando poner, límites rigurosos a los poderes del magistrado, otros permitiéndole una amplia gama de facultades en orden a bien administrar el conflicto de intereses sometido a la apreciación del Estado a través del proceso.

Si en el ámbito del proceso civil la discusión para nada es simple, aún más compleja se torna cuando es trasladada a la dimensión específica del proceso laboral.

Es que, como todos sabemos y nadie discute, en el proceso laboral las partes litigantes no son iguales. Hay un serio desequilibrio de fuerzas que se transporta desde la relación de derecho material para el campo del derecho instrumental. Ese desequilibrio no puede ni debe ser ignorado. Tratar a las partes de una demanda laboral como iguales es equivalente a conceder una victoria previa a la más poderosa de ellas, que es el empleador.

(1) Bachiller, magíster y doctor por la Facultad de Derecho de la Universidad de San Pablo. Magistrado laboral desde 1990, ejerciendo actualmente el cargo de Desembargador (Camarista) del Tribunal Regional del Trabajo de Campinas/SP (15ª Región). Miembro efectivo de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AADTSS). Miembro efectivo de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AUDTSS). Miembro honorario de la Asociación de Abogados Laboralistas del Paraguay. Profesor en cursos de posgrado en Derecho Material y Procesal del Trabajo.

La tarea primordial del legislador, entonces, en ese aspecto, será la de buscar establecer un equilibrio apropiado a las actividades de los jueces y de las partes, considerando, para tal efecto, la realidad peculiar inherente a las relaciones de trabajo de naturaleza dependiente.

II. PANORAMA GENERAL

Es bastante conocida la perspectiva adoptada por el proceso civil clásico en lo que concierne a la postura del juez ante la demanda y las partes: el magistrado solo debería fallar en vista de lo alegado y lo probado. Es decir, no podría en ningún caso ir más allá de aquello que las partes hubiesen afirmado en sus razones de pedido y de defensa (dimensión material), ni tampoco le sería lícito buscar u obtener otras evidencias distintas que aquellas traídas por las propias partes a los autos (dimensión probatoria). El juez, por lo tanto, en esa concepción, representaría un modelo de inmovilidad o un paradigma de inercia. Solo se pondría en movimiento cuando es provocado, y la dirección que tomaría al moverse sería siempre aquella que le fuese indicada por los litigantes.

Sin embargo, desde los propios albores de la ciencia procesal no parece que la cosa haya sido siempre así de sencilla. Realmente: como registra Mauro Capelletti, “según una tradicional enseñanza que encontramos todavía, entre tantos, en Chiovenda”⁽²⁾ la excepción de pago de la deuda, aun cuando no argüida por el demandado, podría ser reconocida por el juez. O sea, aquel juez estático abandonaría su natural estado de pasividad para ir en defensa del patrimonio del deudor procesalmente negligente.

La circunstancia referida en último término revela más de lo que aparece en una primera lectura. Tiene que ver con la esencia misma del Derecho Procesal Civil. Siendo cierto que los conflictos que a ese proceso estaban vinculados tenían que ver con el Derecho Civil, y siendo ese un derecho pensado antes que nada para la defensa del patrimonio de las personas, parece natural y acertado que el instrumento (el proceso) y su director (el juez) actuaran en plena conformidad con los ideales de la norma de fondo. En otros términos, era ese un supuesto en que claramente caía la “máscara” de neutralidad supuestamente agregada al proceso civil antiguo⁽³⁾.

(2) CAPELLETTI, Mauro. *La oralidad y las pruebas en el proceso civil*. Traducción de Santiago Sentís Melendo. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1972, p. 115.

(3) Lo que se acaba de afirmar permite un interesante paralelo con el Derecho Procesal del Trabajo. Si al

De todos modos, es cierto que con el desarrollo del siglo veinte se cambió sustancialmente la idea del juez “neutro”. El proceso dejó de ser visto como una cosa privada o un juego particular de las partes, pasando a ser entendido como una manifestación fundamental del poder estatal, con vistas a mantener la paz social. En ese nuevo contexto, el rol del juez no podría más ser meramente pasivo⁽⁴⁾. Como expresaba Russomano, el juez contemporáneo no podría “continuar siendo o juiz inerte e impotente que só atua, dentro da ação, quando provocado pela parte; que silencia quando há silêncio e que só fala para ordenar o rito da demanda; que reflète as imagens, como os espelhos, mas que não as cria, nem renova”⁽⁵⁾.

Pero, como ya se ha adelantado, la discusión, si bien ha evolucionado, parece lejos de estar cerrada. Críticas severas al incremento de los poderes del juez son encontradas con facilidad en el ámbito doctrinal⁽⁶⁾, en un fenómeno o perspectiva que el profesor Barbosa Moreira muy apropiadamente denomina de “el neoprivatismo en el proceso civil”⁽⁷⁾.

De todos modos, lo que a nosotros interesa subrayar en ese aspecto es que incluso en el ámbito del proceso común —en el que se trabaja con una idea general de igualdad material entre las partes litigantes— se defiende, con lógica, intensidad y coherencia la necesidad de concesión de poderes amplios de actuación al magistrado, será irrazonable —para decir lo mínimo— negarse esa

juez civil del más antiguo régimen liberal se permitía alguna suerte de movilidad en orden a prestigiar el derecho de fondo, lo mismo —y más— se debería permitir al juez laboral contemporáneo. Así, debería el juez del trabajo reconocer y declarar la “ausencia de pago” —el “NO pago” de rubros laborales— aun cuando estos no fuesen pedidos o mencionados por el demandante. Es decir, estaría permitido al magistrado laboral la facultad de fallar *ultra o extra petita*, que es además expresamente reconocida, con más o menos intensidad, en diversos sistemas procesales laborales.

(4) Como explica Joan Picó y Junoy: “Uno de los fenómenos más relevantes del Derecho Procesal que se ha desarrollado durante el siglo XX ha sido el de la ‘publicización’ o ‘socialización’ del proceso, cuya consecuencia más relevante se concreta en el hecho de que, sin discutir la vigencia del principio dispositivo (*dispositionsprinzip*), va a ponerse en tela de juicio el de aportación de parte (*verhandlungsmaxime*), al menos por lo que respecta al reparto de funciones entre el juez y los litigantes y al incremento de facultades del órgano jurisdiccional, quien frente al modelo clásico del juez pasivo o inerte, pasa a ocupar una posición activa en el proceso”. PICÓ Y JUNOY, Joan. “El derecho procesal entre el garantismo y la eficacia: un debate mal planteado”. En: *Proceso civil e ideología*. Coordinación de Juan Montero Aroca. Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, p. 109/110.

(5) RUSSOMANO. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 12ª edición, Forense, Rio de Janeiro, 1998, p. 850.

(6) Un buen ejemplo puede ser encontrado en ese pasaje de un texto del Prof. Juan Montero Aroca: “La ampliación de las facultades del juez, especialmente en materia de iniciativa probatoria, solo tiene sentido si se parte de la idea implícita de que el abogado de la parte puede ser negligente o ignorante. Si la ley partiera del presupuesto de que ‘las partes son los mejores jueces de su propia defensa’, como decía Chiovenda, con la consecuencia de que quien mejor defiende los intereses de esa parte es su abogado, perdería todo sentido lógico y práctico el atribuir poderes materiales al juez y entre ellos los de iniciativa probatoria”. MONTERO AROCA, Juan. “El proceso civil llamado ‘social’ como instrumento de ‘justicia’ autoritaria”. En: *Proceso Civil e ideología*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 161/162.

(7) *Ibidem*, pp. 199/215.

posibilidad en el ámbito del Derecho Procesal del Trabajo. Es lo que se intentará demostrar a continuación.

III. EL PROCESO Y EL JUEZ DEL TRABAJO

El derecho del trabajo representó una ruptura con los cánones predominantes en la ciencia jurídica de su tiempo. Era un derecho que poseía un objetivo claro y, para poder alcanzarlo, se revelaba y se asumía decididamente como protector de uno de los integrantes de la relación que regulaba.

Ese nuevo derecho necesitaba de un instrumento que le posibilitase eficiencia práctica; precisaba, en síntesis, de un nuevo proceso⁽⁸⁾. No se discute, por tanto, que, representando el proceso laboral una consecuencia previsible e incontestable del Derecho Laboral, sean entonces sus principios “construcciones jurídicas subyacentes al Derecho sustantivo que procuran legitimar”⁽⁹⁾.

Pero para la adecuada realización de las normas de fondo, no bastaba con tener un proceso específico. Era asimismo imperativo disponer de jueces especializados que supiesen entender y aplicar ese nuevo modelo. La justicia del trabajo nació, entonces, como parte integrante e indisoluble de un contexto institucional más amplio direccionado al control específico de los conflictos sociales, en su vertiente políticamente más explosiva, que son las relaciones de trabajo de índole dependiente.

Así las cosas, cabe registrar que el proceso del trabajo, tal como el juez y el derecho sustancial que le estaban destinados, vino al mundo imbuido de carácter imperativo, lo que, en el foro, se traduce o se expresa a través del adjetivo “inquisitivo”. El juez del trabajo es, pues, un juez que debe estar investido de un vasto poder de actuación, y que debe, además, utilizar ese poder en su máxima medida, siempre y cuando el contenido del litigio lo recomiende (lo que va a ocurrir en la indiscutible mayoría de los casos).

(8) Como manifiesta Raquel Aguilera Izquierdo: “La naturaleza de las normas jurídico-materiales va a condicionar, por tanto, el surgimiento de un Derecho procesal específico que facilite el acceso a la justicia de los trabajadores y que compense su situación de dependencia económica y subordinación jurídica respecto del empresario”. AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. *Proceso laboral y proceso civil: convergencias y divergencias*. Civitas Ediciones, Madrid, 2004, p. 39.

(9) PIÑA, María del Carmen. “Principios del Derecho Procesal del Trabajo. Una revisión acorde con los tiempos”. En: *Revista de Derecho Laboral 2008-I: procedimiento laboral III*. Dirigido por Mario Ackerman y Valentín Rubio, 1ª edición, : Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008, p. 21.

Para nada sorprende, entonces, que los ordenamientos procesales laborales de naciones distintas, en épocas variadas, tengan expresamente reconocido a la magistratura laboral tal característica prominente, como en definitiva lo ha hecho la parte inicial del art. III de la actual Ley Procesal Laboral peruana⁽¹⁰⁾ y, poco tiempo antes, el inciso 2 del artículo 1 de la normativa uruguaya (Ley 18.572)⁽¹¹⁾.

IV. LOS PODERES DEL JUEZ LABORAL BRASILEÑO

1. La organización de la justicia laboral brasileña

La justicia del trabajo brasileña tiene carácter nacional o federal. Es decir, sus instituciones poseen el mismo contenido en todo el territorio de la nación. Su presupuesto se programa también a nivel nacional. Las carreras de los jueces y de los empleados judiciales, si bien puedan estar sujetas a algunas variaciones de un lugar a otro de la Federación, tienen una estructura central común. Los jueces son admitidos mediante concurso público de pruebas y oposición. El cargo inicial en la carrera judicial es el cargo de “juez sustituto” al cual se siguen, en orden jerárquica, los cargos de “juez titular”, “desembargador” y “ministro”.

Así como ocurre con la estructura administrativa judicial, el proceso laboral es previsto con **naturaleza nacional**. Eso significa que **existe un mismo procedimiento para todo el territorio de la nación**, lo que no impide, como es intuitivo, las naturales variaciones de interpretación entre los diversos órganos integrantes del sistema. Las reglas del procedimiento están, fundamentalmente, previstas en la consolidación de las Leyes del Trabajo.

La competencia material de la justicia laboral está definida en el **artículo 114 de la Constitución Federal brasileña**. La regla general es que los jueces del trabajo examinen controversias derivadas de relaciones de trabajo, especialmente entre empleados y empleadores. Pero la justicia del trabajo también analiza conflictos: a) entre sindicatos, especialmente los relativos a la representación sindical; b) concernientes al ejercicio del derecho de huelga; c) relativos a las penalidades

(10) “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes”.

(11) “El Tribunal, de oficio, podrá averiguar o complementar la prueba de los hechos objeto de controversia, quedando investido, a tales efectos, con todas las facultades inquisitivas previstas para el orden procesal penal”.

aplicadas por los órganos de inspección del trabajo; d) vinculados a cobranza de las contribuciones debidas para el sistema de la seguridad social.

Los órganos judiciales laborales brasileños están divididos en tres niveles o categorías.

En la base del sistema están las llamadas “Varas do Trabalho”. Las Varas son juzgados unipersonales, que intentan la conciliación, reciben las pruebas documental y testimonial, y dictan sentencias tanto de fondo como de carácter meramente procesal. Sus decisiones pueden ser impugnadas a través del llamado “recurso ordinario”, que corresponde al recurso de apelación de los sistemas de procedimiento escrito.

Según datos estadísticos consolidados hasta el 31/12/2012⁽¹²⁾ existen en Brasil 1454 Varas, en las cuales trabajan 2805 magistrados –los jueces substitutos y los jueces titulares– y 22 697 empleados judiciales (servidores).

En un grado intermediario se sitúan los “Tribunais Regionais do Trabalho” (TRT), órganos colegiados, cuyos magistrados integrantes poseen el título de “desembargador”. Su tamaño depende de la dimensión socioeconómica del espacio geográfico que corresponda a su jurisdicción (la región), que normalmente –pero no siempre– coincide con un estado (provincia) de la Federación brasileña. Hay 24 TRT en el territorio de la República brasileña. En líneas generales, su misión es resolver los recursos interpuestos contra las decisiones de las Varas do Trabalho, es decir, las apelaciones entabladas en contra a las sentencias dictadas por los órganos de primer grado.

El último nivel de la Justicia Laboral es ocupado por el Tribunal Superior del Trabajo (TST), que tiene su asiento en la ciudad de Brasilia. Sus magistrados tienen la denominación de “ministros”. El TST está compuesto por 27 ministros y tiene como **tarea principal** examinar el llamado “recurso de revista”, una apelación de naturaleza extraordinaria, muy similar al “recurso de casación” de los ordenamientos de lengua hispánica.

En lo que se refiere a la dimensión de la actuación de los órganos judiciales laborales brasileños, los datos pesquisados por el TST indican que en el año de 2012 las Varas del Trabajo recibieron 2 239 671 nuevas demandas, es decir, un promedio de 1540 nuevos procesos por cada Vara del Trabajo. Hubo cerca de 43 % de conciliaciones obtenidas en el total de casos apreciados.

(12) Disponibles en el sitio del TST: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/1ef6418b-13fa-404f-9e3a-0e894aa21358>>.

Cuanto al tiempo de duración de los procesos, los promedios son:

- En las Varas del Trabajo⁽¹³⁾: 176 días (5,8 meses)
- En los TRT⁽¹⁴⁾: 131 días (4,3 meses)
- En el TST⁽¹⁵⁾: 462 días (15,4 meses)
- **En la fase de ejecución: 631 días (21 meses)**

Eso significa que un proceso en que no exista recurso para el TRT será completamente resuelto **en 807 días (26,9 meses)**. Con recurso para el TRT, el tiempo integral será de **938 días (31,2 meses)**. Con recurso para el TST, será de **1400 días (46,6 meses)**.

En arremate, cabe registrar que, de las sentencias proferidas por las Varas del Trabajo en 2012, un promedio de **71 %** fueron impugnadas mediante recurso ordinario; y, de los fallos proferidos por los tribunales regionales, un promedio de **46 %** fueron impugnados mediante recurso para el Tribunal Superior del Trabajo.

2. Regla estructural

La norma que regula los poderes del Juez del Trabajo de Brasil es la que está contenida en el artículo 765 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo de Brasil, que se reproduce a continuación, en traducción libre:

“Art. 765.- Los Jueces y los Tribunales del Trabajo tendrán amplia libertad en la dirección del proceso y velarán por el andamiento rápido de las causas, pudiendo determinar cualquier diligencia necesaria a su esclarecimiento”.

Ese precepto de la CLT brasileña –que es de 1943– es, curiosamente, muy similar al correspondiente existente en el Código Procesal Laboral de la Provincia Argentina de Salta (Ley 5298, de 1988), como se puede verificar por su transcripción:

“Art. 9.- Facultades del Juez. Los Jueces de la Cámara o de primera instancia tienen amplias facultades de investigación, pudiendo ordenar de oficio y en cualquier estado del proceso, todas las medidas

(13) Disponibles en el sitio del TST: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/8cbe727c-9aac-4a61-af3d-a2ddc2aff4fc>>.

(14) Disponibles en el sitio del TST: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/dff5c584-e6d5-43e6-95ec-b1c08e884e8>>.

(15) Disponibles en el sitio del TST: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/365b32ff-b294-4703-810a-c7d011f45f92>>.

y diligencias que estimen conducentes al mejor esclarecimiento de los hechos controvertidos, respetando el derecho de defensa de las partes”.

Lo que se puede sin dificultades percibir es que los dos artículos tienen contenido casi idéntico. Ambos exaltan y prestigian los poderes de instrucción de los jueces laborales. La diferencia es que la norma salteña es más completa, pues tiene **explícitamente** una circunstancia que para la norma brasileña es solo **implícita**: la amplia facultad y/o libertad de investigación de los magistrados del trabajo tiene un natural y necesario límite en el debido y necesario respeto al derecho de defensa de los contendores. Así, las providencias que los jueces laborales determinen para la formación de su convencimiento serán legítimas en la medida en que se permita a las partes responder o impugnar estas, si o cuando lo entendieren conveniente.

Quizás un caso extraído de nuestra experiencia profesional personal pueda auxiliar a clarificar el asunto.

Cuando estábamos desempeñando el cargo de magistrado de primer grado en una ciudad de medio porte en el interior del Estado de San Pablo, nos encontramos en cierta ocasión con una significativa cantidad de demandas laborales de empleados de una gran industria, relativas todas a un mismo asunto central: la realización de horas extraordinarias.

Los demandantes habían trabajado en la función de choferes de camión. Hacían largos trayectos en los cuales había una serie de circunstancias: tiempos de paro para alimentación, tiempos de disposición en la residencia del obrero (sobre aviso), tiempo de espera en las colas para descargar, etc. Así, la fijación de su jornada no era una tarea sencilla.

Después de muchísimas audiencias de vista de causa hubo una oportunidad en que el apoderado patronal, al ser interrogado, prestó una deposición muy clara, sincera y completa. Aportó todos los detalles del método del trabajo de los choferes, explicando muy bien todo lo que se necesitaba saber a ese respecto, para el fin de emitir una sentencia en aquel asunto.

Confrontado con el contenido de la declaración, a mi me pareció que, como había otros casos similares a aquel –y como no parecía probable que aquel apoderado específico fuera a volver a deponer en juicio– las informaciones en ella existentes deberían ser aprovechadas en todos los procesos en que los hechos alegados fuesen los mismos. Así, determiné, por mi exclusiva iniciativa, es decir, sin que nadie lo hubiese requerido, que copias de la deposición fuesen extraídas e

incorporadas en las demandas análogas que todavía estaban pendientes de juzgamiento. De esa providencia la empresa fue debidamente notificada, para que pudiera entonces reaccionar en la forma que le pareciese adecuada. Y, de una manera leal, la empleadora no cuestionó la pertinencia o el contenido de la prueba para los otros casos identificados; lo que sí cuestionó fue el poder del juez en tomar aquella medida. Argumentó la empleadora que una providencia de tal naturaleza dependería de un pedido expreso de los demandantes o de sus abogados, no pudiendo así partir de la sola voluntad del juzgador.

Pues bien: cuando los diversos casos llegaron, uno a uno, a las Cámaras de Apelación, hubo diferentes decisiones al respecto. Para algunas, la providencia estaba en perfecta sintonía con el artículo 765 de la CLT y, por lo tanto, nada había que modificar; para otras, la providencia, si bien atípica, era tolerable; y hubo una Cámara que entendió que la medida nulificaba el proceso a partir de su concreción, pues, según su visión, el juez no podría producir una prueba para él mismo.

De nuestra parte, no teníamos duda alguna en la época y menos aún la tenemos hoy: el juez del trabajo no solamente puede buscar una prueba que sepa existente, sino que incluso **debe** hacerlo, con o sin pedido de las partes –pero respetando su derecho de defensa–, siempre que la inclusión de tal evidencia en el proceso se preste a bien esclarecer los hechos en discusión. Es esa una característica ínsita en el procedimiento laboral brasileño y, a nuestro juicio, también en el proceso laboral peruano, conforme disposición contenida en el ya mencionado artículo III de la Ley N° 29497.

3. El embargo electrónico

Como antes se registró, el tiempo más largo en la tramitación de los procesos laborales brasileños tiene que ver con la etapa de la **ejecución de los fallos firmes**.

Por cuenta de esa circunstancia, dentro del panorama de poderes atribuibles en la actualidad al Juez Laboral de Brasil, la figura del embargo electrónico (*on line*) de dinero del deudor posee una **importancia indiscutible**.

El embargo *on line* consiste en una herramienta que permite el rastreo y el bloqueo de activos financieros del ejecutado mediante la utilización de la red mundial de computadores. Depende, para su completa realización, de la existencia de un proceso judicial en lo cual tenga el magistrado expresamente determinado esa modalidad de constricción.

El legislador brasileño lo reconoció formalmente mediante la Ley Federal N° 11.382, publicada en 7 de diciembre de 2006, que reformó diversos tópicos del

Código de Proceso Civil brasileño, que creó un nuevo artículo, el número 655-A, cuya redacción posee el siguiente contenido, en traducción libre:

“Art. 655-A. Para posibilitar el embargo de dinero en depósito o inversiones financieras, el juez, a requerimiento del acreedor, determinará a la autoridad supervisora del sistema bancario, preferencialmente por medio electrónico, que preste informaciones sobre la existencia de activos en nombre del ejecutado, pudiendo en ese mismo acto determinar su indisponibilidad, hasta el monto indicado en la ejecución. § 1º Las informaciones estarán limitadas a la existencia o no de depósito o aplicación hasta el monto indicado en la ejecución.

La orden de bloqueo es efectuada por el magistrado desde su ordenador, mediante la utilización de una señal personal e intransferible. Son suministrados al sistema los datos del proceso y el monto de dinero a ser embargado. Se efectúa entonces el rastreo de las cuentas, bloqueándose aquellas en que se detecte la existencia de dinero, hasta el límite solicitado por el órgano judicial, dinero este que enseguida será transferido hacia una cuenta supervisada por la Justicia, y oportunamente liberado al acreedor.

Es innegable que el embargo *on line* transformó para mejor la realidad de la ejecución de las sentencias laborales en Brasil. Para comprobar esa asertiva basta mencionar que, según datos divulgados por el Consejo Nacional de Justicia (CNJ), en el año de 2010 la Justicia del Trabajo efectuó, por ese mecanismo, el bloqueo de **6,2 mil millones de reales** (es decir, algo como 3 mil millones de dólares americanos). La cantidad indicada demuestra, más allá de cualquier duda, el grado de efectividad que la herramienta en cuestión agregó a la rutina judicial brasileña.

El embargo *on line* depende, para su plena consecución, de la identificación completa del los deudores legalmente obligados al cumplimiento del contenido del título en ejecución. Así, es necesario que el sistema tenga maleabilidad suficiente para permitir que, con esa herramienta, se pueda alcanzar no solo al ejecutado formal, es decir, a la persona física o jurídica que conste nominalmente en la sentencia, sino también a sus sucesores, a los integrantes de su grupo empresarial, así como a sus socios o exsocios, incluso se procediendo, siempre y cuando sea necesario, al levantamiento del velo corporativo.

En Brasil, esa posibilidad está prevista tanto en el plan del derecho material cuanto en las normas procesales. Así es que en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), el apartado segundo del **artículo 2** establece que las empresas integrantes de un mismo grupo económico son solidariamente responsables por los rubros y derechos relativos a todos y cada uno de los empleados de las empresas

del grupo; y **los artículos 10 y 448** esclarecen que el cambio en la estructura jurídica o en la propiedad de la empresa para nada afectará los derechos o los contratos de trabajo de sus empleados. Ya en la legislación subsidiaria, el Código de Defensa del Consumidor (CDC) y el Código Civil (CC) permiten el levantamiento del velo corporativo empresarial, en las situaciones descritas en sus **artículos 28 y 50**, respectivamente. Por fin, el Código de Proceso Civil (CPC), en su **artículo 592, II**, autoriza el embargo de los bienes de los socios de la persona jurídica. Y a todas esas disposiciones se deben sumar los ya referidos amplios poderes de dirección del proceso atribuidos al juez del trabajo por el **artículo 765 de la CLT**.

Esa **dupla de actuación** que se forma por la extensión teórica de la responsabilidad patrimonial sumada a una práctica eficiente de embargo de los bienes de los deudores es de **fundamental importancia para la eficiencia global del sistema** y, como corolario, para el propio prestigio del contenido de las decisiones judiciales cuya ejecución se pretenda implementar.

V. CONCLUSIONES

El derecho del trabajo, desde siempre, estuvo marcado por características propias que lo alejaron de los paradigmas inherentes al derecho común. Esa singularidad del derecho material se transportó naturalmente al Derecho Procesal del Trabajo y, desde ahí, a la justicia del trabajo.

Así, de la misma manera que el Derecho del Trabajo no podría admitir un paradigma de igualdad en el seno de la relación jurídica que buscaba disciplinar, tampoco podría el Derecho Procesal pensado para ser su instrumento admitir tal cosa, bajo la pena de contradecir a su esencia. Y esa inferencia, como no podría dejar de ser, vale asimismo para la justicia laboral.

Esa asertiva para nada es novedosa. El insigne maestro uruguayo Eduardo Juan Couture ya la hiciera, de manera enfática, en la primera mitad del siglo pasado. En sus palabras, los jueces laborales deberían ser “más ágiles, más sensibles y más dispuestos a abandonar las formas normales de garantía, para buscar un modo especial de justicia que dé satisfacción al grave problema que se le propone”⁽¹⁶⁾.

(16) COUTURE, Juan. *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Tomo I. 4ª edición. Depalma, Buenos Aires, 2003, p. 194.

Parece claro, en ese contexto, que el juez laboral, en todo cuanto se refiera a la dirección del proceso, a la producción de la prueba, a la prolocución de la sentencia, al examen de los recursos y a la ejecución de los fallos no tendrá otras barreras que no sean aquellas que estén directamente relacionadas a la observancia del contradictorio y del derecho del defensa. Si ese aspecto se hace presente, ningún otro impedimento habrá, es decir, el cielo será el límite.

EL PROTAGONISMO DEL JUEZ LABORAL EN LA AUDIENCIA DE JUICIO EN LOS PROCESOS ORDINARIOS

ANDREA SÁNCHEZ MATOS⁽¹⁾

I. FUNCIÓN JURISDICCIONAL DE LOS JUECES LABORALES

Los conflictos de intereses son inmanentes al ser humano como consecuencia de su necesaria interrelación. Y es precisamente en la necesidad de solucionar estos conflictos de intereses que encontramos la razón primaria del Derecho. Así lo señalaba Francisco Carnelutti:

“Donde no hay conflictos de intereses no hay razón de ser del Derecho; no existe un fenómeno jurídico en cuya raíz no encuentre el análisis de conflicto”⁽²⁾.

En el campo laboral, esta regla no le es ajena; existirá Derecho Laboral en tanto y en cuanto el trabajador se relacione con el empleador a través de la prestación del trabajo. En estas interrelaciones surgirán los conflictos laborales entre los intereses del trabajador y los intereses del empleador, los dos factores de la producción. Mario Pasco Cosmópolis dice:

(1) Abogada laboralista por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Con estudios de Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Costa Rica.

(2) CARNELUTTI, Francisco. *Teoría general del Derecho*. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1955, p. 30.