

¿LA JUSTICIA DE TRABAJO ES COMO CUALQUIER OTRA JUSTICIA? UNA COMPARACIÓN DE LOS JUECES LEGOS ENTRE FRANCIA, GRAN BRETAÑA Y ALEMANIA¹

*IS LABOR JUSTICE LIKE ANY OTHER JUSTICE?
A COMPARISON OF LEGO JUDGES BETWEEN FRANCE, GREAT BRITAIN AND
GERMANY*

Hélène Michel²

Laurent Willemez³

RESUMEN

Este artículo retoma los principales resultados de un proyecto de investigación internacional que analizó y comparó las funciones, recursos y competencias de los jueces legos en Alemania, Francia y Gran Bretaña. Estos actores asumen su función en los tribunales laborales a través de distintos mecanismos institucionales en cada uno de los países comprendidos: la designación por parte de los dirigentes sociales en Alemania, la autocandidatura en Gran Bretaña y la elección en Francia. La investigación se construyó a través de la recolección de datos cualitativos por medio de entrevistas en profundidad a jueces legos de los tres países. Estas narrativas se cruzaron con información contextual sobre los acuerdos institucionales nacionales, las relaciones laborales y los procedimientos judiciales. La comparación internacional exhibe que en Francia hay un mayor distanciamiento de la ley que en Alemania o en Gran Bretaña, países en los que los jueces legos no desempeñan un papel decisivo y tienen más bien una función de asistencia, o incluso, una función de legitimación de los jueces profesionales. No obstante, más allá de estas diferencias, las reglas y limitaciones del campo jurídico se imponen ampliamente y tienen efectos muy fuertes sobre la justicia del trabajo. Por tanto, esta justicia tiende a convertirse cada vez más en una justicia como cualquier otra.

Palabras clave: Jueces legos, justicia del trabajo, reclutamiento, competencias, comparación internacional.

ABSTRACT

This article takes up the main findings of an international research project that analysed and compared the roles, resources and competences of lay judges in Germany, France and Great Britain. These actors assume their role in labour courts through different institutional mechanisms in each of the countries covered: appointment by the social partners in Germany, self-candidacy in Great Britain and election in France. The research was constructed by collecting qualitative data through in-depth interviews with lay judges in the three countries. These narratives were cross-referenced with contextual information on national institutional arrangements, industrial relations and judicial procedures. The international comparison shows that in France there is a greater detachment from the law than in Germany or Great Britain, where lay judges do not play a decisive role and have more of an assisting or even legitimising function for professional judges. However, beyond these differences, the rules and constraints of the legal field are

¹ Traducción del francés al español: Virginia Mellado.

² CNRS, Universidad de Estrasburgo. SAGE.

³ CNRS, Universidad Paris-Saclay-UVSQ. Printemps.

widely imposed and have a very strong effect on labour justice. As a result, labour justice tends to become more and more a justice like any other.

Keywords: Lay judges, labour justice, recruitment, competencies, international comparison.

1. INTRODUCCIÓN

El derecho laboral puede considerarse como una de las ramas del derecho con un anclaje socioeconómico muy fuerte (MICHEL, 2017) y con una autonomía bastante relativa del mundo del trabajo (WILLEMEZ, 2017). En estas condiciones, los dispositivos judiciales vinculados a la justicia laboral siempre se han insertado en el espacio social que regula, y esto ha ocurrido en numerosos países del mundo occidental. Históricamente en el continente europeo, la justicia del trabajo puede considerarse, por tanto, como una justicia relativamente corporativa en la medida en que todos o algunos jueces que la encarnan y le dan vida han sido o son actores del mundo del trabajo, es decir, no son profesionales del derecho.

Si el caso de Francia resulta emblemático de este modelo, con jueces que fueron elegidos durante mucho tiempo entre las listas sindicales y patronales y que en la actualidad son elegidos por organizaciones profesionales, la justicia laboral se organiza según un modelo similar en varios países europeos. Así, tanto en Alemania como en Gran Bretaña, los tribunales colegiados están compuestos en su mayoría tanto por jueces profesionales como por actores del mundo laboral. La importante presencia de estos “jueces” que no pertenecen al campo jurídico y que pueden ser considerados como “profanos” (MICHEL y WILLEMEZ, 2007) conduce a interrogarnos sobre el peso relativo de lo jurídico y lo “social” en las sentencias. Esto nos lleva a cuestionar, por un lado, hasta qué punto la justicia laboral es una forma específica de justicia, con una lógica social propia, distinta de otras formas de justicia y, por otro lado, si esta justicia puede seguir afirmando esta especificidad, y cómo puede hacerlo.

Para responder a estas preguntas hemos retomado el material empírico de una investigación colectiva llevada a cabo junto a colegas británicos y alemanes entre jueces legos presentes en la justicia del trabajo: los consejos de *prud’hommes* en Francia, los jueces legos en los tribunales de empleo en Gran Bretaña y *ehrentamtliche Arbeitsrichter* en los *Arbeitsgerichte* en Alemania (BURGESS et autres, 2017). A partir de preguntas comunes, realizamos una serie de entrevistas en profundidad con estos actores en los tres países mencionados, interrogándolos sobre las relaciones concretas que establecen con los jueces profesionales y sobre las representaciones de su rol y de su posición en la arena judicial. Estos actores asumen su función en los tribunales laborales a través de distintos mecanismos institucionales en cada uno de los países comprendidos: la designación por parte de los dirigentes sociales en Alemania, la autocandidatura en Gran Bretaña y la elección en Francia. La comparación internacional exhibe, por supuesto, que existen diferencias entre los tres países, en particular por el hecho de que la situación francesa es excepcional, ya que salvo las raras ocasiones en las que se incorpora un juez profesional al tribunal, los miembros del cuerpo colegiado (consejos de *prud’hommes*) no se encuentran acompañados por un letrado para juzgar. Esta situación conduce, obviamente, a un mayor distanciamiento de la ley que en Alemania o en Gran Bretaña, países en los que los jueces legos no desempeñan un papel decisivo y tienen más bien una función de asistencia, o incluso, como demostraremos, una función de legitimación de los jueces profesionales. No obstante, veremos, que más allá de estas diferencias, las reglas y limitaciones del campo jurídico (BOURDIEU, 1986, WILLEMEZ, 2015) se imponen ampliamente y tienen efectos muy fuertes sobre la justicia del trabajo. Por tanto, esta justicia tiende a convertirse cada vez más en una justicia como cualquier otra.

Para realizar esta demostración, detallaremos de manera sucesiva tres aspectos de nuestra investigación: el reclutamiento de los jueces (1), los saberes y las competencias que despliegan durante las audiencias y al momento de la toma de decisiones (2), y, por último, las relaciones que mantienen estos jueces legos con los profesionales del derecho, en particular con los magistrados de carrera y con los abogados (3).

2. EL RECLUTAMIENTO DE LOS JUECES LEGOS Y SU IDENTIDAD SOCIAL Y PROFESIONAL

Debido a la especificidad del derecho del trabajo como un “derecho vivo”, retomando el título de un manual de derecho del trabajo francés (RAY, 2021), los jueces laborales no profesionales o legos han tenido una posición particular tanto con el mundo del trabajo como en su relación con el campo jurídico. Ellos se encuentran en una posición intermedia, atrapados entre su pertenencia al mundo laboral y las exigencias jurídicas. Esto se observa tanto en la forma en que son nombrados como en su identidad como jueces, la que combina el anclaje en el mundo del trabajo, la pertenencia a un sindicato u organización empresarial y, al mismo tiempo, a un tribunal laboral.

2.1 Lógicas sindicales en las modalidades de nombramiento

En los tres países la influencia de los sindicatos en el nombramiento de los jueces es relativamente fuerte, aunque esta afirmación debe relativizarse en el caso de los jueces británicos. Los modelos francés y alemán son en la actualidad muy similares, ya que en Francia se abandonó la elección de los jueces en 2016. Por tanto, los sindicatos y las organizaciones empresariales son los que eligen a los jueces entre sus dirigentes y militantes. De esta manera, las lógicas sindicales estructuran la justicia laboral en estos dos *últimos* países.

De esta manera, en Francia, la experiencia profesional y el fino y detallado conocimiento de las empresas y de las relaciones sociales entabladas en el mundo del trabajo constituyen los factores principales de elección de los miembros de los tribunales laborales (MICHEL, 2008). Además, un análisis de la fisonomía de los consejos de *prud’hommes* exhibe que se trata de militantes experimentados, para los que entrar en los consejos representa a menudo una especie de culminación de su “carrera” activista. Del mismo modo, en Alemania, los jueces legos se eligen entre los militantes que han tenido experiencia en los Betriebsräte, el equivalente de los comités de empresa⁴ en el sistema francés. Por lo tanto, su legitimidad proviene principalmente de la sociabilidad sindical y del mundo del trabajo. Esta situación fue en gran medida parecida en Gran Bretaña hasta 1999, momento en que se introdujo un nuevo método para la selección de los consejeros. En la actualidad, las personas interesadas en formar parte de los tribunales del trabajo presentan una candidatura individual en la que explican cómo su experiencia personal en la empresa o el trabajo comunitario y ciudadano las hacen aptas para desempeñar el papel

⁴ Los comités de empresa en Francia fueron instituidos en 1945 y detentan funciones tanto económicas como sociales y culturales dentro de cada unidad económica. Para alcanzar estos objetivos, dispone de una serie de recursos materiales e institucionales. El Comité de empresa está constituido tanto por representantes de los trabajadores, quienes son elegidos por sus pares. Entre las múltiples tareas que realiza dentro de la empresa, tiene incumbencia en la organización del tiempo de trabajo, en la introducción de nuevos procedimientos productivos o tecnológicos, en los proyectos de despido colectivo, en la organización de espacios de formación, entre otras múltiples tareas de carácter económico y organizacional. Una de las principales áreas del comité de empresa se relaciona con las actividades sociales y culturales para sus empleados, tales como descuentos en paquetes de viajes y vacaciones, promociones de artículos necesarios para el bienestar familiar (como útiles escolares, etc). De estas actividades puede participar tanto el trabajador directo como los miembros de su familia.

de asesores en los tribunales del trabajo. Por lo tanto, la legitimidad vinculada con la afiliación sindical ha perdido gran parte de su peso, aunque las organizaciones sindicales puedan estimular a ciertos candidatos a presentarse. En cambio, encontramos que, entre los militantes nombrados antes de 1999, se hallan las mismas lógicas militantes y las mismas formas de valorización del “capital militante”. Durante las entrevistas en profundidad, las motivaciones presentadas por los consejeros hacen referencia al aspecto sindical de la representación.

Todo ello nos lleva a cuestionar el concepto de “capital militante”, exhibiendo que, al menos en el mundo sindical y patronal, está compuesto por numerosos elementos que no tienen todos el mismo efecto ni el mismo valor, según las posiciones que se ocupen o esperen. En este caso, el nombramiento para el cargo de juez no hace referencia únicamente a la “calidad” militante de las personas implicadas, sino a un conjunto de conocimientos y aptitudes referidos a los aspectos jurídicos necesarios para la ocupación de diversos mandatos. Las características y el tipo de compromiso necesario para participar en los comités de empresa no es el mismo que las requeridas para el desarrollo de las funciones internas vinculadas a la evolución de la afiliación sindical, por ejemplo. Las cualidades requeridas para formar parte de los tribunales laborales están más relacionadas con conocimientos jurídicos, pero también con atributos prácticos como la precisión en el lenguaje, la capacidad de negociación, el gusto por la escritura, etc. Todos estos atributos se refieren a disposiciones específicas próximas a aquellas existentes en el campo jurídico. Por lo tanto, se perciben como indispensables para el ejercicio del rol de juez. Así, en Francia, la mayoría de los consejeros en los *conseils de prud’hommes* se han convertido en los referentes jurídicos de su sindicato particular, y son quienes mejor pueden asesorar a los trabajadores en caso de dificultades jurídicas. Esta proximidad a las disposiciones jurídicas es lógicamente más fuerte entre los jueces británicos que se presentaron luego de 1999, para los que la aptencia por el derecho, o incluso el deseo de iniciar una carrera jurídica, juega un papel mucho más importante.

En definitiva, se puede observar que el reclutamiento de los jueces no profesionales o profanos se basa generalmente en una doble tensión, no necesariamente contradictoria, pero que puede llegar a serlo, entre la representación sindical o profesional por un lado, y las disposiciones jurídicas, por otro.

2.2 Identidades contradictorias: ¿jueces o defensores de una corporación?

A partir de este análisis sobre el reclutamiento de los jueces legos, es comprensible que la identidad profesional de estos actores claves de la justicia del trabajo revista diferentes tipos de estatus. Desgraciadamente no disponemos de un análisis pormenorizado de la sociología de estos jueces en los tres países seleccionados en esta investigación. La encuesta por cuestionario que realizamos entre los jueces de los tribunales del trabajo en Francia (*conseil de prud’hommes*) a mediados de la década de 2000 nos permitió demostrar que estas figuras detentaban una situación profesional más favorable que el conjunto de los asalariados y, en general, se encontraban mucho mejor calificados. Esta aseveración indica que son las disposiciones jurídicas que juegan un rol central en sus trayectorias. Para algunos jueces británicos que se incorporaron luego de 1999, la tarea de juzgar pudo convertirse casi en una segunda carrera, debido a, por una parte, la remuneración que reciben, y por otra, la disponibilidad que deben tener para poder asistir a los juicios, los cuales pueden durar varios días seguidos. Poco a poco, los jueces se convierten en profesionales sin ser reconocidos como tales por los magistrados en ejercicio. En los tres países en cuestión, prevalece esta lógica de “profesionalización” de los jueces no profesionales. Esta tendencia es incluso tan fuerte que en Francia los sindicatos desconfían de estos miembros de los consejos de *prud’hommes* que se alejan de su propia organización para convertirse en

lo que denominan los “electrones libres”, es decir, jueces que ya no se rigen más que por la lógica específica de la justicia del trabajo, mientras que dejan de lado la lógica vinculada a las cuestiones del mundo del trabajo representadas por las organizaciones sindicales.

Sin embargo, lo que hemos podido constatar en la investigación es que estos casos son bastante raros, ya que los litigios que han recibido sentencia, pero también en las audiencias mismas, como lo demostraremos en las páginas siguientes, sólo pueden devolver a los jueces su identidad de actores del mundo del trabajo. El ejemplo británico es particularmente interesante al respecto: a diferencia de lo que pasa en los otros dos países, los tribunales del trabajo tienen que tratar casos de discriminación, en particular la discriminación racial. Frente a estas circunstancias, un cierto número de personas pertenecientes a minorías visibles presentan sus candidaturas para ser jueces legos porque han tenido la experiencia de ser discriminadas en su trabajo. Podemos observar bien cómo, en el contexto de los juicios en los que participan, hacen referencia a sus orígenes sociales y laborales. De una manera más general, a los jueces profanos se le recuerda constantemente su pertenencia al mundo del trabajo, no solamente durante las audiencias, sino también a través del trabajo institucional de las organizaciones sindicales, que realizan constantemente llamados de atención sobre estas cuestiones.

En definitiva, es esta doble pertenencia la que conduce a los individuos a convertirse en jueces, aunque no presente la misma evolución en todos los países del continente europeo. Si bien es bastante fuerte en Francia y en Alemania, tiende a ser más restringida en Gran Bretaña, donde el papel de los sindicatos es más marginal que en los otros dos países, tanto respecto de su peso social como dentro de la justicia del trabajo. En Francia, en cambio, y paradójicamente, es posible imaginar que la supresión de la elección de los consejeros tendría como efecto el fortalecimiento de la identidad sindical.

3. LOS JUECES NO PROFESIONALES EN SUS ACTIVIDADES VINCULAS A LOS FALLOS JUDICIALES

Este análisis sobre las condiciones específicas del reclutamiento de los consejeros de los tribunales del trabajo en tres países europeos permite mostrar, ante todo, que se trata de jueces particulares, con prácticas específicas, que se encuentran posicionados entre pertenencias profesionales y exigencias jurídicas. En particular es la cuestión de su parcialidad la que se plantea sistemáticamente. Sin embargo, las dificultades a las que se enfrentan en términos de imparcialidad tienen menos que ver con la forma en las que son reclutados que con su inserción en un sistema paritario y judicial.

3.1 La cuestión de la formación

Cuanto más el reclutamiento de los jueces profanos se efectúa en colaboración con las organizaciones sindicales y patronales, más suscita desconfianza entre los profesionales del derecho y más aún redoblan sus esfuerzos las organizaciones sindicales para formar a los jueces y protegerse así de las críticas por incompetencia. La cuestión de la formación juega entonces un papel relevante para tranquilizar a los profesionales del derecho y, a su vez, es central en el proceso de legitimación de los jueces. El asunto es entonces saber quién se responsabiliza de esta formación y cómo ésta se organiza.

Con la excepción de Alemania, donde no se exige una formación para los jueces legos, la presencia del Estado y de los agentes jurídicos es cada vez mayor. En consecuencia, debido a la falta de recursos de la justicia en ambos países, la formación es, en última instancia, bastante

reducida: en Gran Bretaña, por ejemplo, el personal seleccionado para ser juez profano debía participar de una jornada de observación de audiencias y deliberaciones, seguido de tres días de formación, principalmente sobre el procedimiento jurídico. El caso francés tiende a estar más cercano a lo que ocurre en Gran Bretaña. Hasta la reforma de 2017, los sindicatos y las organizaciones patronales recibían subvenciones para la formación de los consejeros, pero los jueces no estaban obligados a asistir. El objetivo era enseñarles no solo conocimientos jurídicos, sino también formas de utilizarlos para defender a los asalariados o a los empleadores. Después de 2017, los consejeros de los tribunales del trabajo deben recibir formación jurídica en la Escuela Nacional de la Magistratura (ENM) al inicio de su mandato. Esto es claramente una forma de devaluar la identidad profesional de los miembros del sindicato en favor de su proximidad al ámbito jurídico.

Sin embargo, para los consejeros que no han realizado estudios, estas formaciones jurídicas constituían un medio para compensar lo que consideraban un atraso cultural y social, y de alcanzar, por medio de la militancia sindical, una promoción cultural. Las entrevistas en profundidad dejan en evidencia el “orgullo” de los consejeros que han conseguido retomar sus estudios y comprender acertijos jurídicos complejos. Esta apetencia por el derecho es un elemento importante en su motivación para convertirse en jueces laboristas profanos. Para los consejeros que disponen de un mayor capital cultural y escolar, las formaciones jurídicas tienen menos importancia social, pero sigue constituyendo un medio para distinguirse al interior de la empresa o sindicato y de revalorizar su experiencia de juez entre sus colegas al convertirse en un experto del derecho del trabajo. Asimismo, los jueces profanos adquieren una legitimidad mayor frente a los profesionales del derecho, sobretodo porque, gracias a la formación sindical, pueden aprender diferentes maneras de interpretar las disposiciones jurídicas. Por lo tanto, es comprensible que la idea de confiar la formación al poder judicial haya chocado durante mucho tiempo con los sindicatos y las organizaciones patronales, los cuales si bien no intentan producir un derecho del trabajo a su imagen y semejanza, al menos buscan conservar un margen de apreciación crítica con respecto al derecho laboral demasiado “institucionalizado”.

Pero estas preparaciones formales no son las más importantes en el ejercicio de sus mandatos. En efecto, todos los entrevistados destacaron el rol de aprendizaje a través de práctica en el trabajo, a medida que se familiarizan con la institución judicial. Sin embargo, dentro del tribunal laboral, no son los mismos actores los que trabajan en la transmisión de saberes. En Francia, por ejemplo, esta socialización se produce entre los consejeros de la misma organización sindical, donde los más experimentados ayudan a los más novatos mostrándoles cómo llevar adelante una audiencia y la forma de encarar las preguntas a los litigantes. Cuando el número de consejeros es bajo, los secretarios también pueden desempeñar el papel de mentores, pero esta situación es relativamente rara. En cambio, tanto en Gran Bretaña como en Alemania, donde los jueces legos o profanos se sientan junto a los jueces letrados o profesionales, este último desempeña un papel importante en la transmisión de los usos y costumbres y en la forma de interpretar los hechos. Este rol es provechosamente contrabalanceado por los sindicatos y las organizaciones empresariales en Alemania, pero mucho menos en Gran Bretaña.

3.2 La neutralidad de los jueces en cuestión

Por lo expresado anteriormente es comprensible que la imparcialidad y neutralidad de los jueces legos o profanos pueda considerarse un problema, sobretodo porque su pertenencia al mundo del trabajo contravendría las exigencias del campo jurídico (CORBY et al., 2019). De hecho, los miembros de los tribunales del trabajo aprenden a actuar y comportarse principalmente en función de su corporación, sea la de los empleadores o de los asalariados. En efecto, saben

que deben representar a los trabajadores o a los empresarios y es esa identidad la que les permite mantener una relativa autonomía respecto al juez profesional. Aunque se podría pensar que su pertenencia a una corporación de empresarios o trabajadores comprometería la dimensión imparcial del juicio, nuestra investigación exhibe, paradójicamente, que esta pertenencia, unida a la paridad, permite un equilibrio y una neutralidad en el juicio.

Los jueces legos o profanos que hemos entrevistado en nuestra investigación no encuentran realmente dificultades para representar a los asalariados o a los empleadores. Saben que están sentados en el tribunal para exponer el punto de vista del trabajador o del empresario, pero esta perspectiva no empaña su valoración sobre los hechos. En su opinión, juzgan de acuerdo al derecho, es decir, valoran los hechos según las normas del derecho laboral, y, por tanto, son capaces de poner en evidencia tanto las infracciones de los empleadores como los errores de los asalariados. Esto no significa que los jueces sean unánimes en su valoración de los hechos. Sin embargo, la paridad permite mantener y luego confrontar diferentes puntos de vista. En Francia, una organización sindical, la CFDT (*Confédération française démocratique du travail*) teorizó esta situación en la década de 1970 como un “conflicto de lógicas. Sin embargo, no hay que creer que la presencia del juez profesional neutraliza estos puntos de vista opuestos. Al contrario, los espera y los solicita. Por lo tanto, los consejeros deben presentar su evaluación de la situación como empleadores o trabajadores. En Francia, esta confrontación suele llevarse a cabo sin la presencia del juez profesional (al que sólo se recurre si no se puede alcanzar una mayoría entre los dos representantes de los trabajadores y los dos representantes de los empresarios). En Alemania o en Gran Bretaña, el juez se informa así de estos diferentes puntos de vista que los miembros del tribunal están obligados a expresar. Cada uno de ellos interactúa como representante de los trabajadores o de los empresarios. La presencia del miembro de la otra corporación equilibra la decisión del tribunal.

Pero este modelo institucional depende de la capacidad de los jueces legos o profanos de constituirse en representantes de una corporación. En este sentido, su afiliación sindical, y especialmente, el hecho de haber detentado cargos de representación del personal los dota de recursos para construirse en ese rol. Este es el caso de los consejeros en Francia, que al igual que en Alemania, donde los jueces profanos suelen ser elegidos por los sindicatos en función de su militancia en la organización. Cuanta más antigüedad y experiencia detenten dentro de la organización sindical, más capaces serán para hablar en nombre de la corporación. Sin embargo, en Gran Bretaña, donde las candidaturas para cubrir los cargos de asesores en los tribunales se realizan cada vez más de forma individual, esta capacidad de representación se encuentra mucho menos presente, salvo en el caso de algunos asesores que describen una implicación muy fuerte en la vida colectiva y ciudadana. E incluso en los conflictos ligados a casos de discriminación, los jueces profanos no tienen necesariamente la capacidad de abstraerse del caso concreto y de razonar de forma colectiva, incluso de forma general. Para ello, es necesario que hayan adquirido una concepción del derecho que les permita valorar los hechos anticipando las consecuencias que su decisión puede tener en otros casos. Esto requiere un gran conocimiento del derecho laboral y de los distintos modos de razonamiento jurídico.

3.3 Conocimiento del mundo del trabajo y de la socialización judicial

Si bien la opinión de los jueces legos o profanos es atendida y esperada en los tribunales laborales, los consejeros entrevistados no se conforman con este rol de testigos. Su condición de trabajadores o empleadores les permite ofrecer información sobre las prácticas vigentes en una empresa, sobre el ambiente de trabajo y, en general, sobre las relaciones sociales al interior de la empresa. Así, un ayudante de peluquería asalariado puede señalar que las protecciones

necesarias para limitar los riesgos de exposición a determinados productos no están bien aceptadas en el lugar de trabajo porque ralentizan el ritmo de trabajo de los peluqueros, por ejemplo. Sin excusar al empresario por el incumplimiento de sus obligaciones, puede así señalar que ciertas disposiciones resultan de difícil aplicación cuando exigen cambios en las prácticas profesionales. Lo mismo ocurre con ciertas formas de expresarse o de dirigirse a los empleados, que deben interpretarse en el contexto específico del oficio: en una obra de construcción, por ejemplo, no se utiliza el mismo lenguaje refinado o cortés que se utiliza en las oficinas, sobretodo cuando muchos de los trabajadores son extranjeros y no hablan bien el lenguaje del empresario. Pero no es solo el detallado conocimiento del mundo del trabajo lo que constituye el valor agregado de estos jueces legos o profanos. Es cierto que en los tres países estudiados se insiste en esta competencia específica. Pero su conocimiento del mundo del trabajo debe integrarse en una interpretación del derecho laboral y en la valoración de su respeto.

En Francia, donde los consejeros profanos no comparten el tribunal con los magistrados profesionales (o solamente en raras ocasiones), su competencia jurídica deviene central. Y es en función de su conocimiento del derecho y de su destreza en el manejo del mismo que pueden intervenir, y por lo tanto, juzgar. En Gran Bretaña, las competencias jurídicas se encuentran menos presentes *a priori*, y es menos probable que se adquieran mediante la frecuentación de los tribunales. Sin embargo, los casos británicos tienen una duración de varios días seguidos: es un juicio durante el cual cada parte litigante presentará pruebas para demostrar sus alegaciones o defenderse. En este caso de estudio, aunque los jueces legos o profanos estén inmersos en el caso, no tienen necesariamente la capacidad de situarlo en un plano más amplio, y en particular, en una perspectiva de defensa de los derechos de los trabajadores o de los empresarios. En cambio, en Francia o en Alemania, los jueces no profesionales frecuentan los tribunales y se reúnen con otros jueces. Debaten ciertos casos entre ellos y llevan algunos casos para ser tratados al interior de las organizaciones sindicales. De esta manera, pueden apreciar mejor las interpretaciones del derecho laboral y las consecuencias concretas que estas interpretaciones pueden tener en la defensa sindical. Debido a su pertenencia a diferentes corporaciones, los juicios que emiten pueden reinscribirse en el mundo laboral y en el trabajo sindical.

Sin embargo, no todos los jueces del trabajo de carácter no profesional están igualmente dispuestos a realizar esta labor de representación y de defensa de los intereses de los trabajadores y de los empresarios. A la antigüedad en la organización sindical se suma la antigüedad en el cargo de juez. En los tres países que sirvieron de base para este estudio se pudo observar que la duración del mandato es de 5 años (desde el 2017 es de 4 años en Francia). Estos mandatos son renovables sin límites u obstáculos. En consecuencia, ciertos jueces legos no profesionales pueden haber detentado el cargo durante 15 o incluso 20 años. Sin embargo, estos casos son bastante raros. La media en el cargo es más bien de dos mandatos. Todos ellos reconocen que el cargo es muy exigente y que se necesitan varios años para comprender cabalmente todas sus dimensiones. Al finalizar un primer mandato, los que tienen mayores apetencias por el derecho no dudan en presentarse a un segundo mandato. A partir de esta experiencia, se convierten en una referencia dentro del tribunal y pueden hacer valer cierta familiaridad con la institución judicial. Incluso en Gran Bretaña, donde la socialización entre los jueces legos o profanos (*lay judges*) dentro del tribunal es muy baja, algunos de ellos son reconocidos por el dominio no solamente del derecho del trabajo sino también de los usos de la institución judicial: se dejan impresionar menos por la masa de documentos que se produce en cada procedimiento y no necesariamente tratan de leer todo. También se permiten hacer preguntas cuando el juez profesional los invita a hacerlo. Lo mismo ocurre en Alemania, donde los profanos con menos experiencia no osan intervenir, incluso cuando se los solicita. En Francia, su antigüedad en la institución, combinada con su dominio en el derecho laboral, les permite conducir las audiencias con calma y destreza,

de plantear preguntas pertinentes a cada una de las partes de manera de poder captar y redactar las sentencias.

El caso francés es el único en el que los jueces legos o profanos redactan las sentencias, pero este ejercicio es un buen indicador de estas diferencias entre jueces que se aprecian de acuerdo a la combinación de varias dimensiones: la antigüedad en el mandato sindical; la antigüedad en el mandato dentro de la institución judicial, el aprendizaje del derecho y su conocimiento del mundo del trabajo.

4. LAS RELACIONES COMPLEJAS ENTRE LOS JUECES PROFANOS Y LOS PROFESIONALES DEL DERECHO

Del análisis precedente se desprenden las razones por las cuales es más fácil entender que los jueces legos o profanos se encuentran en una situación delicada y difícil dentro de los tribunales del trabajo, ya sea porque, tanto en Alemania como en Gran Bretaña, proporcionan una especie de posición de apoyo a la decisión de los jueces profesionales, o como en Francia, porque tienen una posición dominante en la institución, pero a menudo son cuestionados por la carencia de competencias jurídicas por parte de otros profesionales del derecho: los abogados especialmente, y ciertos litigantes (CORBY y otros, 2020).

4.1 Frente a los magistrados de carrera

En Alemania y en Gran Bretaña, los jueces legos o no profesionales constituyen una especie de apoyo al tribunal del trabajo, ya que en esos países se puede considerar que la justicia laboral funciona sobre la base del *échevinage*, es decir, reúne en una misma jurisdicción profesionales y no profesionales. El caso británico es sobre este plano el más desequilibrado porque la presencia de jueces legos o profanos es requerida solamente para un tipo de casos, aquellos ligados a situaciones de discriminación. En cualquier caso, en ambos países, las entrevistas exhiben el fuerte dominio de los jueces de carrera, como ocurre en todas las situaciones o instituciones judiciales donde los jueces no profesionales trabajan junto a jueces de carrera (MICHEL y WILLEMEZ, 2007). Es el caso en particular de las deliberaciones previas a la toma de decisiones, donde los argumentos jurídicos de magistrados profesionales tienen un enorme peso, pero también lo tienen -aunque esto no fue mencionado por las personas entrevistadas- las lógicas estructurales propias al campo jurídico. Esto explica por qué la dominación es tanto institucional como social, y que los argumentos no jurídicos basados en la experiencia del trabajo tengan relativamente poco peso. Se puede afirmar que los jueces entrevistados tienden a encontrar una posición de equilibrio que les permite justificar su presencia dentro de los tribunales. Pero esto puede analizarse principalmente como una forma de legitimación externa de la decisión, una legitimación que es juzgada como necesaria en el marco del derecho laboral, que está más vinculado a la realidad de la actividad laboral y las relaciones que se construyen en esta esfera que en otras ramas del derecho.

En Francia la situación es muy diferente debido a la ausencia de magistrados de carrera en los juicios de primera instancia. Solo hay una excepción a esta regla, cuando los representantes de ambas corporaciones no llegan a ponerse de acuerdo al momento de la deliberación: el caso vuelve entonces a la audiencia, y el tribunal es presidido por un juez profesional. Este procedimiento se conoce como *desempate*. Podemos afirmar entonces que en esta situación, la lógica clásica de la dominación retoma su curso habitual, aunque su fuerza difiere según el *ethos* profesional del juez, su posición política y sus disposiciones sociales (BESSIÈRE y

MILLE, 2013). La lectura previa del caso, los reflejos profesionales de equiparación con otros casos precedentes y el uso de las categorías jurídicas conducen necesariamente a minimizar el papel que habitualmente desempeñan los jueces legos. Es por esta razón también por la cual intentan evitar llegar a una audiencia de desempate, lo que los conduce a buscar acuerdos mutuos entre ellos, más allá de sus pertenencias sindicales y corporativas.

4.2 Los jueces profanos en relación con los abogados y los litigantes

La situación es mucho más compleja en relación con los litigantes y los abogados en la medida en la que las pertenencias institucionales de los jueces no profesionales les confieren un rol central. En lo que respecta a los litigantes, aunque estos actores se alejan del objetivo principal de nuestra investigación y durante el trabajo de campo no realizamos entrevistas sobre su relación con la justicia, podemos imaginar que las conclusiones de las investigaciones realizadas sobre Francia pueden ser aplicables a los otros países en estudio, en los que están en juego los mismos mecanismos de incomprensión, desconocimiento y alejamiento de la institución judicial (LEJEUNE, 2021). A la inversa, los litigantes con mayor nivel de formación universitaria, como los ejecutivos de grandes empresas, pueden de una manera voluntariamente torpe, hacer uso de su capital jurídico e intentar colocarse en una posición dominante frente a los jueces profanos que pueden proceder de entornos sociales menos privilegiados.

La situación es muy diferente para los abogados que experimentan, en el caso francés, un desajuste entre una posición dominante en términos jurídicos y una posición dominada en términos institucionales, en la medida en que deben aceptar la posición de superioridad de los jueces no profesionales, que son los que finalmente deciden por sus clientes. Así, no pueden cuestionar la competencia jurídica de los jueces legos sin consecuencias. El seguimiento de las audiencias que hemos realizado nos permite comprender los conflictos latentes entre estos diferentes actores y las finas interacciones, los errores de encuadre que a veces cometen los abogados (GOFFMAN, 1991) y las formas de imposición que son resentidas por ambas partes. La elevada proporción de recursos contra las resoluciones tomadas por los consejeros prud'hommes es un reflejo de la desconfianza hacia los jueces legos o no profesionales y su legitimidad relativa en relación al campo jurídico.

En las demás situaciones nacionales sobre las cuales hemos trabajado, las interacciones entre los abogados y el tribunal es más tradicional, marcada por formas de cortesía e incluso de deferencia. Este elemento exhibe muy bien hasta qué punto la presencia de los jueces profanos como personal de apoyo no desafía el orden social clásico, un desafío que, cabe recordar, estaba en el centro de la introducción de los jueces legos en la justicia laboral.

5. CONCLUSIÓN

A modo de cierre podemos indicar que esta comparación internacional muestra perfectamente cómo la presencia de los jueces no profesionales o profanos puede haber sido percibida como una forma de preservar un modo de regulación del mundo del trabajo que ha estado marcado durante mucho tiempo por la autonomía en relación con las formas clásicas de gobierno de las sociedades y los espacios profesionales implicados en este gobierno. La ausencia total de magistrados de carrera que, por lo tanto, tal como hemos visto existe solamente en Francia, y la autonomía que se deja a los sindicatos y a las organizaciones patronales para seleccionar y formar a los jueces, aparecen a posteriori como una excepción, o incluso una verdadera anomalía en el conjunto de la sociedad, y en definitiva como una forma de subversión del orden de cosas.

Las reformas llevadas a cabo en Gran Bretaña a finales de la década de 1990 y en Francia a mediados de la década de 2010 sugieren que esta excepción está desapareciendo: los tribunales laborales se están convirtiendo cada vez más en escenarios judiciales como cualquier otro, poblados por profesionales del derecho que deciden conjuntamente sobre la regulación del mundo del trabajo. La influencia de las organizaciones de trabajadores disminuye, sin lugar a dudas, y este fenómeno se inscribe en una voluntad neoliberal de dar prioridad a los resultados económicos y financieros sobre el derecho social y de debilitar las normas jurídicas que rigen la actividad económica y protegen a los trabajadores (WILLEMEZ, 2020). La evolución de los tribunales laborales debe situarse, por tanto, en el contexto del debilitamiento de las regulaciones jurídicas sobre el trabajo, historia que, como lo hemos analizado en este trabajo, atraviesa a los principales países del continente europeo.

BIBLIOGRAFÍA

BESSIÈRE, Céline; MILLE, Muriel. Le juge est (souvent) une femme. Conceptions du métier et pratiques des magistrates et magistrats aux Affaires familiales. **Sociologie du Travail**, 2013, vol. 55, n° 3, p. 341-368.

BOURDIEU, Pierre. La force du droit. Éléments pour une sociologie du champ juridique. **Actes de la recherche en sciences sociales**, n° 64, 1986: 3-19.

BURGESS, Pete; CORBY, Susan; HÖLLAND, Armin; MICHEL, Hélène; WILLEMEZ, Laurent; BUCHWALD, Christina y Krausbeck. **The Roles, Resources and Competencies Of Worker Lay Judges**. A cross-national study of Germany, France and Great Britain, Düsseldorf, Hans-Böckler Stiftung, 2017.

BURGESS, Pete; CORBY, Susan; HÖLLAND, Armin; MICHEL, Hélène; WILLEMEZ, Laurent. Lay labour court judges as industrial relations actors in Germany, Great Britain and France. Can field theory contribute to comparative research?. En Valeria Pulignano y Frank Hendrickx (eds.). **Employment Relations in the 21st Century: Challenges for Theory and Research in a Changing World of Work**, The Netherlands, Kluwer Law International, 2019: 155-167.

CORBY, Sue; BURGESS, Pete. **Adjudicating Employment Rights: a Cross-National Approach**. Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2014.

GOFFMAN, Erving. **Les cadres de l'expérience**, Paris, Éditions de Minuit, 1991.

LEJEUNE, Aude. **Inégalités d'accès à la justice et conscience du droit des salariés du secteur privé**, mémoire d'HDR, Université de Lille, 2021.

MICHEL, Hélène; WILLEMEZ, Laurent. **La justice au risque des profanes**. Paris: PUF/Curapp, 2007.

MICHEL, Hélène; WILLEMEZ, Laurent. Les prud'hommes et la représentation du monde du travail. Etat et partenaires sociaux dans la réforme d'une juridiction du travail. En Laurent Duclos, Guy Groux, et Olivier Mériaux (ed.). **Les nouvelles dimensions du politique**. Relations professionnelles et régulations sociales, Paris: LGDJ, 2009: 69-84.

MICHEL, Hélène. L'expérience professionnelle des conseillers prud'hommes: usages et enjeux d'une compétence de terrain. En Hélène Michel y Laurent Willemez (ed.). **Les prud'hommes: actualité d'une justice bicentenaire**. Bellecombes-en-Bauges: Editions du Croquant, 2008: 141-58.

MICHEL, Hélène. Justice au travail et travail du droit: invitations à une sociologie différenciée du droit et de la justice. **Politix**, n° 118, 2017: 9-28.

RAY, Jean-Emmanuel. **Droit du travail, droit vivant**. 2021, 20^e édition, éditions Liaisons.

WILLEMEZ, Laurent. Les prud'hommes et la fabrique du droit du travail: contribution à une sociologie des rôles judiciaires. **Sociologie du travail**, vol. 54, n° 1, 2012: 112-34.

WILLEMEZ, Laurent. Un champ mis à l'épreuve. Structure et propriétés du champ juridique dans la France contemporaine. **Droit et société**, 2015, n° 89: 129-149.

WILLEMEZ, Laurent. Une pédagogie du droit sous contrainte: Les syndicalistes et les inspecteurs du travail dans l'activité de consultation juridique. **Politix**, n° 118, 2017: 103-130.

Recebido em: 29/04/2021

Aceito para publicação em: 06/01/2021