

## **Anteproyecto de Ley de Abreviación de Los Procesos Laborales**

Este proyecto es el resultado de una iniciativa impulsada por la Comisión de Estudios de Posibles Reformas al Proceso Laboral, convocada por la S.C.J. Está conformada por representantes del Poder Judicial, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, e Instituto del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República.

Conviene resaltar que **ni el Instituto de Derecho Procesal, ni diversos operadores económicos y sociales del país han tenido participación** en la redacción y análisis de tales disposiciones. Esta reserva no es a título meramente informativo, ya que si bien existe una deficiencia en el funcionamiento actual de la justicia del trabajo, esto no puede justificar la aprobación de un proyecto que recarga todas sus tintas sobre un único operador social, el empleador.

Resumen del texto y características más relevantes en cuanto a la regulación del proceso laboral:

- a) **Artículo 1: Principios.** Este artículo establece que las estructuras reguladas en el presente proyecto se ajustarán a los **principios** de oralidad, concentración, intermediación, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.
- b) **Artículo 2: Competencia.** En este aspecto no introduce novedades en 1ª instancia, lo único a resaltar es que opta en forma expresa por regular única y exclusivamente los procesos que emanan de **conflictos jurídicos individuales de trabajo**.
- c) **Artículos 3, 4, 5 y 6: Audiencia de Conciliación Previa:** Se regula la tramitación de la audiencia de conciliación previa. La **solución es similar a la** que se encuentra hoy **vigente**.
- d) **Arts. 7 a 18: Proceso Laboral Ordinario:** Regula un “**proceso laboral ordinario**”, y establece que a través de él tramitarán todos los procesos en materia laboral, salvo normas que prevean procedimientos especiales. Entre **las particularidades a resaltar**, podemos enumerar, a título de ejemplo:
  - Una **abreviación del proceso** que deriva de una abreviación de plazos, concentración de actividad procesal (Ejemplo; Supresión de audiencias, ya que hay audiencia única), prohibición de proponer reconvenición y de citar a terceros, entre otras particularidades.
  - Se crean **normas sobre intereses y multas** que son un verdadero desestímulo para que el empleador acuda a la justicia y a todas las

garantías que esta debe ofrecer. En este sentido, también se acude al “Pague y luego apele”.

- **Creación de título de ejecución anticipado**, en forma anterior a la sentencia definitiva. Este podrá surgir de resolución del juez emitida en audiencia, y podrá recaer sobre los rubros no controvertidos exclusivamente.
- **Limitación de Recursos:** Art 18: “Contra las demás providencias que se dicten durante el proceso no se admitirá otro recurso que el de reposición” (El mismo se interpone ante el mismo juez de la causa que dictó el acto que se recurre, no hay instancia ante otro juez ni ante instancia superior). O sea que el principio general, para el proceso ordinario laboral, es que **solo es admisible el recurso de reposición**. Los arts. 14 Nal 4 y 12, regulan los casos **excepcionales en que proceden otros recursos**.

Art 14 “Las resoluciones dictadas en el curso de la audiencia, así como la que fija el objeto del proceso y de la prueba y provee sobre los medios probatorios admitirán recurso de reposición y apelación con efecto diferido.”

Art 12: “Todas las excepciones serán resueltas en la sentencia definitiva.....en este caso la sentencia .....admitirá recurso de **apelación con efecto suspensivo.**”

Art 18 1ª parte: “Las sentencias que resuelvan los incidentes serán apelables con efecto diferido”.

- e) **Arts. 19 a 23: Proceso de Menor Cuanía:** Este es un proceso especial, que **regula los litigios laborales cuya cuantía no supere** la suma de **81.000 pesos** que será actualizada anualmente por la S.C.J. Las principales particularidades de este proceso son:
- Plazos muy abreviados.
  - Audiencia única. Concentración de varias etapas procesales en esta única audiencia.
  - Contestación de la demanda en audiencia.
  - Imposibilidad de reconvenir o solicitar emplazamiento a terceros.
  - Limitación de recursos e imposibilidad de recurrir en 2ª instancia. Art 23: “Las resoluciones dictadas en el curso del proceso **solo admitirán el recurso de reposición**”.
- f) **Arts. 24 a 31:** En este capítulo se regulan “**Disposiciones generales**” que **se aplican tanto al proceso “ordinario laboral”** que regula este proyecto, cuanto **al proceso de menor cuantía**. La **característica principal** a resaltar es:
- **Recargo del 20%** sobre el monto del crédito adeudado, por la sola omisión en el pago de los créditos laborales.

Sin perjuicio de compartir que ciertas modificaciones en el funcionamiento de la justicia laboral pueden ser necesarias, creemos que **el problema no radica en la estructura del proceso en sí**, ni mucho menos en suprimir instancias procesales que afectan las garantías fundamentales consagradas tanto a nivel legal como constitucional.

Las **estructuras procesales reguladas en el anteproyecto** de ley **contrarían principios, derechos y garantías** tales como, Igualdad, Debido Proceso, Igualdad ante las Cargas Públicas, Derecho de Petición, Seguridad Jurídica, entre otros.

A priori, **resaltan institutos tales como** el de **“pague para poder apelar”** (Se llega a exigir un depósito de hasta un **50% del monto “adeudado”** para poder apelar en el “proceso ordinario laboral”), **multas y recargos** excesivos que corren durante la tramitación del proceso, todas medidas que tienden a una justicia formal, carente de adaptación a los hechos realmente acaecidos. **Atenta contra uno de los pilares fundamentales del Derecho laboral, el principio de primacía de la realidad.** Esta estructura en vez de hacer efectivo este principio, **promueve la verdad formal**, con todas las consecuencias que ello implica, tanto para el trabajador, como para el empleador.

Además, **en el proceso de menor cuantía, se consagra la imposibilidad de acceder a instancias superiores** para revisar sentencias de primera instancia. Con el objetivo de valorar la celeridad se crea una directa contraposición y **supresión de la seguridad jurídica y paz social**, siendo que ambos deben constituir el fin último de la jurisdicción en su conjunto.

Así, por ejemplo, **no es razonable que se cobre para poder apelar** como regla general, **se tendría que exigir para esto**, como en todo régimen de excepción, ciertos **requisitos**, como por ejemplo:

- La convicción del juez de que se trata de un recurso que se interpuso con la mera finalidad de retardar el cobro de los créditos laborales.
- Peligro manifiesto de insolvencia.
- Que no sea preceptivo, sino a pedido de parte
- Etc.

Por otro lado, el proyecto incluye una **abreviación de plazos que atenta contra la igualdad** entre las partes y la posibilidad de ejercer una razonable defensa. También, y en el mismo sentido los principios de igualdad y bilateralidad se ven afectados con soluciones tales como las que imponen la contestación en la propia audiencia y en plazos extremadamente cortos.

Además, se incluyen **normas sobre multas, recargos, actualizaciones e intereses** que constituyen un verdadero **cúmulo de sanciones que tienen como objeto una única conducta.** En este sentido, **nos parece de dudosa legalidad**, acumular actualización monetaria, con un interés del 6% anual

desde la fecha de exigibilidad de la obligación, más un recargo automático del 20 % sobre el monto del crédito adeudado que se genera por el sólo hecho de adeudar un crédito laboral.

**En conclusión,** creemos que **la solución adoptada es simplista, reduce garantías, atenta contra derechos y principios de rango constitucional, y carece de razonabilidad** en sus soluciones. En este sentido, acude a institutos que con el fin de privilegiar la celeridad, **destruyendo las garantías del debido proceso.**

La solución pasa por crear un marco que permita cumplir con el principio de celeridad, mantener las garantías del debido proceso y no cercenar el derecho de defensa ni el derecho de petición, lo cual sin duda no se alcanza a través de un proyecto de tal entidad.

Por último, **el propio proyecto** aclara (En su exposición de motivos) que será necesario capacitar a los jueces y crear más juzgados laborales para hacer posible una auténtica reestructura del proceso laboral. Esto, **encierra en sí mismo** el hecho de **que las modificaciones estrictamente estructurales no son suficientes.**

Con esta ley, **el problema será aun mayor.** La realidad chocará con la norma, creando un clima de inseguridad jurídica, lo cual **fomenta** conflictos y **reclamaciones innecesarias.** Esto, provocará una excesiva carga sobre el P.J, sumado al hecho de que las garantías procesales son mínimas. A las carencias económicas y administrativas, les sumaremos un proceso que no ofrece garantía alguna.

**Como surge de las conclusiones adoptadas en el "Encuentro Iberoamericano Sobre la Justicia del Trabajo", existen alternativas que respetan** la igualdad entre las partes, **el debido proceso** y que no imponen cargas procesales innecesarias a las partes. En este sentido, se han **aportado soluciones tales como:**

- 1) La utilización más frecuente por parte de los jueces del mecanismo de la decisión anticipada.
- 2) Respetar la especialización de los jueces cuando estos ascienden en su carrera judicial.
- 3) Dictar cursos de especialización en la materia laboral para los jueces.
- 4) Capacitar a los actuarios de los juzgados, para así transformarlos en los jefes administrativos de los juzgados, lo cual le permitiría al juez dedicarse exclusivamente a resolver los casos.
- 5) Estímulos salariales por el lado de la productividad.
- 6) Fomento del arbitraje en materia laboral.
- 7) La posibilidad de interponer recursos rotativos ante juez de idéntica jerarquía

- 8) Ampliación del número de integrantes de la Suprema Corte de Justicia con salas especializadas en las principales materias, entre ellas, la laboral
- 9) Creación de un órgano desconcentrado de administración que actúe por delegación para realizar toda la tarea administrativa que está a cargo de los ministros de la S.C.J.

Pier Pochintesta.

Gerencia de Asuntos Laborales.