

REFLEXIONES SOBRE LA NUEVA LEY DE PROCESOS LABORALES

Autor: Gerencia Jurídica

A través de la aprobación de la ley que regula los procesos laborales autónomos, se establece una nueva inequidad para el sector empresarial.

Una vez más, no se escuchó a este sector, que deberá asumir el costo de la aprobación de éste proyecto, plagado de imprecisiones técnicas, que sin lugar a dudas generarán dificultades de aprobación. Pero más aún, se desconoció a la doctrina procesalista, que no participó en la elaboración de éste proyecto ni se escuchó sus sugerencias en el ámbito parlamentario.

Ésta Cámara si bien comparte que el proceso laboral necesita ciertas modificaciones, “(...), creemos que el mejor camino es incorporar al actual CGP algunos ajustes que permitan reducir la duración de los procesos relativos a la materia laboral, además de implementar mejoras en la gestión”.¹

Si bien la demora de los procesos laborales es real, sobretodo en la primera instancia, tanto en el conocimiento como en la ejecución, “la mayor parte de las causas de la duración excesiva del proceso laboral, no están motivadas en la ley procesal, sino en dificultades en la gestión de los tribunales (por ejemplo en materia de notificaciones y fijación de fechas de audiencias), coyunturas y problemáticas sustantivas (ej. Épocas de crisis, régimen prescriptivo), en la actuación de los sujetos (partes, abogados y jueces) y otros factores vinculados al diligenciamiento de la prueba (demora en respuesta a oficios por organismos públicos –BPS, MTSS, BSE, etc.-)”.²

¹ LANDONI SOSA, Ángel, ABAL OLIÚ, Alejandro, SIMÓN, Luis M. y PEREIRA CAMPOS, Santiago, “Comentarios del Instituto Uruguayo de Derecho Procesal al Anteproyecto de Ley de Reforma del Proceso Laboral (Procesos Laborales Autónomos)”, inédito, p. 17.

² LANDONI SOSA, Ángel, ABAL OLIÚ, Alejandro, SIMÓN, Luis M. y PEREIRA CAMPOS, Santiago”, cit., p. 2, VALENTIN Gabriel, “Esquema sobre comentarios al anteproyecto sobre procesos laborales autónomos elaborado por representantes del PJ, del MTSS y del IDTSS”, y FRIDMAN, Martín y LÓPEZ, Viviana “Una mirada crítica al proyecto de modificación del proceso laboral, p. 1”.

Es que “Es absolutamente criticable la creación de nuevas “estructuras procesales” extra CGP, con soluciones especiales sobre plazos, régimen de la apelación (de por si bastante caótico), etc.”.³

El Anteproyecto contiene una cita del ilustre procesalista Eduardo J. Couture que dice “Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato, y los que se sirven de él para la satisfacción de sus intereses” (*Estudios de derecho procesal civil*, Depalma, Buenos Aires, t. III, p. 288)”.⁴

Sin embargo, dicha cita no es correcta, ya que el Dr. Landoni señala “Me tomé el trabajo de revisar esa obra y lo que allí dicen está en el Tomo I; entonces puede ser un error. Aclaro, además, que la edición que he traído es del año 1978, pero la primera edición es del año 1948. Él decía que el Código de Procedimiento Civil recogía el derecho del individualismo llevado hasta sus últimas consecuencias. Toda la prédica que el Doctor Couture hizo en su proyecto de Código del año 1945 fue recogido en el Código General del Proceso (...) pero esto no ocurre en el proyecto que ustedes están analizando. Entre otros, no recoge los principios de economía procesal ni de lealtad procesal. Además, cuando en el año 1948 el Doctor Couture hablaba del proceso laboral (...) planteaba, adelantándose a su época, no solamente el conflicto individual de trabajo, sino que también analizaba el conflicto colectivo de trabajo, y ello es algo que en este proyecto está absolutamente afuera”.⁴

Ingresando al análisis de la ley recientemente aprobada, en cuanto a los **principios** consagrados (art. 1º), establece “Los procesos laborales se ajustarán a los principios de oralidad, celeridad, gratuidad, intermediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales”.

Corresponde destacar que se omite mencionar algunos principios procesales lo que puede generar dudas acerca de su aplicabilidad a este proceso: dispositivo (art. 1º del C.G.P.), dirección (art. 2º), impulso (art. 3º), igualdad procesal (art. 4º).⁵

³ Valentin, Gabriel, cit..

⁴ Landoni, Ángel, “Cámara de Senadores. Poder Legislativo. Versión taquigráfica de la sesión del día 26 de mayo de 2009”

⁵ Valentin, Gabriel, ob.cit..

En cuanto a las normas sobre **interpretación e integración**, consagradas por los artículos 30 y 31 respectivamente, se altera el régimen estipulado por el Código General del Proceso y disponen una serie de remisiones poco claras.

Respecto a la **competencia**, el art. 2 reza: “Los tribunales de la jurisdicción laboral entenderán en los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”.

Con relación a éste artículo se ha sostenido por la doctrina que “A pesar de cierta deficiencia técnica, esta disposición confirma el texto del art. 106 de la ley 12.803, de 3 de noviembre de 1960. No obstante, no se tiene presente que luego de esa ley se aprobaron algunas otras que modificaron la competencia por razón de la materia. Se plantea en primer lugar el problema de si, en caso de aprobarse esta norma, subsistirá o no la solución del art. 65 de la ley 16.074, de 10 de octubre de 1989, sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (...) También se plantea el problema de la derogación o no del art. 341 de la ley 18.172, promulgada el 31 de agosto de 2007(...)”.⁶

En lo atinente a los **sujetos**, incluye dos normas que prohíben la intervención provocada de terceros en el proceso laboral “ordinario” (art. 10) y en el de “menor cuantía”.

El Instituto de Derecho Procesal y la Liga de Defensa Comercial y ésta Cámara no comparten ésta solución, en particular por la “trascendencia en el marco de institutos tales como el conjunto económico laboral, hipótesis de codeudores solidarios socio de SRL por deudas salariales), régimen de tercerizaciones, seguros, etc.. La prohibición de esta actitud en el marco de un sistema en el cual la cosa juzgada se extiende a los codeudores solidarios no litigantes (art. 218 del CGP) generará seguramente situaciones de indefensión que a la larga seguramente implicarán impugnaciones que afectarán el normal desenvolvimiento del proceso, lo cual se evita admitiendo la intervención de terceros conforme al régimen del CGP.”⁷

Sin lugar a dudas, que esta solución vulnera el derecho de defensa y en particular afectará aquellos litigios vinculados a contratos de tercerización.

⁶ Valentin, Gabriel, ob. cit..

⁷ LANDONI, SOSA, Ángel, ABAL OLIÚ, Alejandro, SIMÓN, Luis M. y Pereira Campos, Santiago, “Comentarios del Instituto Uruguayo de Derecho Procesal (...)”, pp. 8-9.

En cuanto a los **plazos** procesales, el anteproyecto que devino ley consagra la regla general sobre plazos procesales, los cuales tienen el carácter de perentorios e improrrogables. En ese sentido, consideramos que la remisión es innecesaria.⁸

En lo atinente a la exigüedad de los plazos la Dra. Mangarelli señaló “(...), una de las propuestas de este proyecto de ley es acortarlos porque se cree que de esta forma se aceleran los juicios y, a mi entender, eso es algo incorrecto. (...). Creo que la celeridad no puede ir en desmedro de la seguridad jurídica, y por eso no modificaría los plazos de que goza el trabajador”.⁹

Al igual que la antedicha profesional estimamos que sin perjuicio que los actos procesales se podrán realizar igual, no se harán de forma eficaz y brindando seguridad jurídica. A efectos de citar dos casos concretos del proyecto, se dispone que para contestar las excepciones el plazo será de 3 (tres) días, hipótesis que se iguala a la evacuación de cualquier vista, y por otro lado para apelar el plazo será de 5 (cinco) días por ende consideramos que deben mantenerse el de 10 y 15 días respectivamente previstos por el C.G.P..

Consecuentemente éste precepto viola el derecho al debido proceso consagrado por nuestra Constitución (art. 12) así como el art. 8 del Pacto de San José de Costa Rica. Éste último regula y consagra el derecho a ser oído ante el tribunal, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial. Incluso lo prevé específicamente para la materia laboral.

En la misma línea que la Liga de Defensa Comercial sostenemos que “(...) es una verdadera negación del derecho de defensa y una importante limitación es el hecho que la parte demandada (es decir el empleador) **deberá contestar la demanda en el plazo de diez días hábiles**; lo que es una notoria desigualdad pues el trabajador (actor) puede disponer de todo el plazo previo a la prescripción para preparar su demanda.¹⁰

Respecto a la **conciliación previa**, está prevista en los artículos 3 y 6.

⁸ Valentin, Gabriel, ob. cit..

⁹ Mangarelli, Cristina, “Versión taquigráfica de la sesión del día 5 de mayo de 2009, en la Comisión de Constitución y Legislación”, Carpetas N° 1403/2008, distribuido N° 3155.

¹⁰ Comunicado N° 25-18/06/2008, “Informe del sector jurídico de Liga DE Defensa Comercial sobre el Anteproyecto de Ley de Procesos Laborales Autónomos”.

No compartimos la solución de prescindir de la conciliación administrativa en caso que “En las ciudades, pueblos o villas en las que no existan Agencias Zonales del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, el reclamante quedará relevado de tentar la conciliación. En los procesos de menor cuantía tampoco será necesario cumplir con este requisito”.

Tampoco compartimos que la solución del art. 6 que dispone “Si el trámite administrativo no hubiere culminado dentro de los treinta días contados a partir de la solicitud de audiencia, el trabajador podrá solicitar una constancia con la que podrá interponer la demanda”.

Creemos que el proyecto no le da la relevancia que merece a la conciliación previa que constituye “una instancia productiva en la que se depuran gran parte de los reclamos en materia laboral”.¹¹

En lo que refiere a la **falta de comparecencia a la audiencia**, se ha sostenido que viola el principio de igualdad, porque establece consecuencias más gravosas para el empleador que para el trabajador, en concreto para el trabajador dispone el archivo de las actuaciones y para el empleador “el tribunal dictará sentencia de inmediato, teniendo por ciertos los hechos afirmados por el actor en la demanda y estando a la prueba obrante en autos con anterioridad a la audiencia”.

De acuerdo a lo mencionado, éste artículo sería pasible de ser declarado inconstitucional por lesionar el art. 8 de la Constitución.

Por otro lado, el art. 17 establece que si la sentencia es de condena **el apelante deberá depositar el cincuenta por ciento del monto** a la orden del Juzgado y bajo el rubro de autos.

En esa línea consideramos que se vulnera una vez más el derecho de defensa establecido en la Constitución, y por otro lado establece una regla similar al principio solve et repete, es decir, pague y después reclame.

Por último vamos a ingresar al análisis de los **procesos de “menor cuantía”**. Entendemos que la suma de \$ 81.000 es bastante importante como para denominar a estos procesos de “menor cuantía”.

En lo atinente a sus características, señalamos que se debe contestar la demanda en audiencia (art. 21) y las resoluciones sólo admiten recurso de reposición (art. 23), es decir que el propio

¹¹ Fridman, Martín y López Viviana, “Una mirada crítica al proyecto de modificación del proceso laboral”, inédito.

tribunal advertido de su error puede modificar la resolución por contrario imperio (art. 245 del C.G.P.), denegando el derecho a interponer otros medios impugnativos ante otros tribunales.

Las antedichas características, sin perjuicio de lesionar el derecho al debido proceso consagrado en nuestra Carta Magna (art. 12), son claramente violatorias del art. 8 del Pacto de San José de Costa Rica, denominado “garantías judiciales”.

De acuerdo a todo lo expuesto, ésta ley sería pasible de ser declarada **inconstitucional** y en esa línea los jueces laborales han sostenido en un informe elevado a la Suprema Corte de Justicia que “(...) esta norma es de dudosa constitucionalidad. Por tanto, nos parece muy importante evaluar esta cuestión ya que, de lo contrario, ocurrirá que los procesos se van a ver detenidos porque utilizarán la inconstitucionalidad como herramienta de dilación, haciendo que todo lo que quisimos ganar asegurando el cobro, se pierda con las inconstitucionalidades que, no olvides, suspenden el trámite del proceso y obligan a esperar que la Corte resuelva al respecto”.¹²

Finalmente, estimamos que la aprobación de una norma que contiene algunos aspectos que pueden ser considerados inconstitucionales, que carece de equilibrio, racionalidad y además está dotada de imprecisiones técnicas, será de difícil aplicación en la práctica y generará mayor trabajo para el Poder Judicial.

Si bien compartimos el propósito de la ley, consideramos que el camino escogido fue equivocado, y que no se atendieron las causas que realmente llevan a la demora de los procesos.

Montevideo, 11 de setiembre de 2009.

¹² Pereira, Santiago, “Cámara de Senadores. Versión taquigráfica de la sesión del día 26 de mayo de 2009”.