

## RESEÑA SOBRE UN DEBATE Y LA PROMULGACIÓN DE LA LEY QUE INTRODUCE CAMBIOS EN EL RÉGIMEN LABORAL PROCESAL.

# ¿Dos pasos adelante y uno atrás?

**F**inalmente, transcurrido casi nueve meses desde que ingresara el proyecto del Poder Ejecutivo al Parlamento, ha sido promulgada la norma legal (Ley No. 18.847, de fecha 25 de noviembre de 2011 (publicada en Diario Oficial de 8/XII/2011) que introduce modificaciones a la Ley 18.572 (denominada ley de abreviación de los procesos laborales).

Debe recordarse que ante los pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia declarando la inconstitucionalidad de algunas disposiciones de la Ley 18.572 (desigualdad en cuantos a los efectos de la inasistencia injustificada a la audiencia, la exigencia de un depósito previo para interponer apelación en caso de sentencia de condena y respecto a la inexistencia de plazo para contestar la demanda en el proceso laboral de menor cuantía), el Poder Ejecutivo luego de una etapa de consultas remitió, en el mes de marzo de 2011, un proyecto de ley por el cual se subsanaban dichas inconstitucionalidades. Cuestión que, por otra parte, había provocado un serio retraso en la tramitación de las causas laborales.

La reforma implantada por la Ley 18.572 despertó fuertes resistencias en algunos operadores jurídicos, fundamentalmente de aquellos afines a los intereses empresariales y a los sectores políticos conservadores. Con un discurso arropado de argumentos de orden técnico trataron de horadar y obstruir la reforma del proceso laboral. Ejemplo de ello fue la avalancha de acciones de inconstitucionalidad promovidas contra la ley y la persistente prédica mediática.

Tanto la etapa previa como posterior a la aprobación de la ley que abreviaba el proceso laboral y lo autonomizaba del Código General del Proceso, estuvo caracterizada por una encarnizada oposición a la iniciativa; se dedicaron ríos de tintas para señalar supuestos “errores y defectos técnicos” que contenía el texto proyectado y finalmente adoptado, las imposibilidades prácticas para la aplicación de la ley (hasta se intentó torpemente dilatar su entrada en vigencia) y por supuesto, no faltaba más, también se llegó a esgrimir el poco serio argumento de que los perjudicados serían en realidad los trabajadores. ¡El zorro preocupándose por la salud de las gallinas!

Esta reforma – y ello tengámoslo claro – generó un ambiente hostil a los cambios que se introducían al



Dr. Héctor Zapirain - Observatorio de Relaciones Laborales – Instituto Cuesta Duarte

régimen procesal laboral. Recuérdese que a partir de la implantación del Código General del Proceso se había instaurado en el país – a contrapelo de lo que acontece en el resto del mundo – un régimen de proceso único que, salvo para los asuntos penales, era de aplicación a todas las materias sin distinción de sus especificidades (civil, laboral, familia, comercial, etc.). Dicho Código privilegia la idea de “proceso único”, una visión formalista que subvierte el orden de que lo instrumental está al servicio de lo esencial. El proceso y los procedimientos procesales sirven en la medida que garantizan la efectividad de los derechos sustanciales y a ellos deben adecuarse, y no a la inversa.

Los cambios introducidos por la ley de abreviación de los procesos laborales determinaron, entre otras cosas, el acortamiento de los plazos procesales (cuestión señalada como uno de los mayores problemas del régimen que surgía del Código General del Proceso); pero sobre todo significó un apartamiento de la filosofía que sustenta el Código

“... el debate desatado a consecuencia de la reforma laboral procesal (su instauración y defensa) no fue solamente un debate jurídico sobre formalidades procesales sino, substancialmente, un debate ideológico y político.”

“...el nuevo régimen se asienta sobre el Principio de la desigualdad compensatoria. La desigualdad material existente en la realidad, entre trabajadores y empleadores (empresarios), no desaparece con el reconocimiento de la igualdad ante la ley (igualdad formal), sino que es necesario establecer mecanismos jurídicos apropiados que compensen esa desigualdad de base.”

General del Proceso. Contrariamente a la visión que prioriza la igualdad formal (principio rector en el C.G.P.), el nuevo régimen se asienta sobre el Principio de la desigualdad compensatoria. La desigualdad material existente en la realidad, entre trabajadores y empleadores (empresarios), no desaparece con el reconocimiento de la igualdad ante la ley (igualdad formal), sino que es necesario establecer mecanismos jurídicos apropiados que compensen esa desigualdad de base.

Indudablemente, esta reforma no agradó a los círculos conservadores vernáculos, quienes desde el inicio mismo buscaron descalificarla y apostaron a su fracaso. Y ello no se debió solamente a razones de índole jurídica – más allá de que numerosos procesalistas, en una

actitud cuasi fundamentalista, consideraron como una blasfemia o herejía a la ortodoxia procesalista el apartamiento que se hacía del Código General del Proceso creando un proceso laboral autónomo – sino que, fundamentalmente, fueron de orden ideológico y político.

De allí que el debate desatado a consecuencia de la reforma laboral procesal (su instauración y defensa) no fue solamente un debate jurídico sobre formalidades procesales sino, substancialmente, un debate ideológico y político. Un debate donde se confrontaron dos modelos o visiones de las relaciones laborales y la función del Derecho del Trabajo (sustancial y procesal) en un régimen de economía de mercado. Y ello debe tenerse claro a la hora de examinar y evaluar las recientes modificaciones a la Ley 18.572.

Muchas veces estas cuestiones son vistas por los ciudadanos, en particular los trabajadores, con desinterés, como asuntos de “abogados” o de “especialistas”. Sin embargo se trata de cuestiones que les atañen y afectan directamente.

No es lo mismo que existan normas protectoras del trabajo y los trabajadores a que no lo existan, como tampoco resulta indiferente para los trabajadores – o no lo debería ser – la ausencia de mecanismos jurídicos ágiles que aseguren la efectividad de esos derechos. Dicho de otra manera, no es lo mismo vivir en un sistema caracterizado por la desregulación normativa en materia laboral que en uno signado por mecanismos de carácter tuitivo.

De allí que, las cuestiones relativas al funcionamiento de los tribunales laborales y las reglas que rigen los litigios ante estos tribunales, deben ser objeto de la mayor atención por parte de los sindicatos y los trabajadores en general. De la existencia y buen funcionamiento de las instituciones procesales y los institutos jurídicos laborales depende, en gran medida, que los derechos de los trabajadores se respeten.

Sin dejar de lado la importancia de la acción sindical y de los organismos estatales de vigilancia y control, en cuanto instrumentos insoslayables para el cumplimiento de la normativa laboral vigente, somos de la idea que sólo la existencia de tribunales especializados y un proceso laboral autónomo – tratándose de conflictos individuales de trabajo – garantizan a los trabajadores una protección adecuada. Tribunales especializados con magistrados especializados en materia laboral y



un proceso autónomo que se ajuste a los principios de gratuidad, celeridad y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.

El trabajador al cual no se le abona salarios o indemnización por despido no tiene el tiempo a su favor ni puede quedar sujeto a los avatares burocráticos o peripecias forenses, debe tener una respuesta rápida ya que está en juego su sustento y el de su familia. Y ello no es una cuestión menor ni puede ser manejado como si se tratara de un mero litigio por dinero, se encuentra en juego la subsistencia y dignidad del trabajador.

### MODIFICACIONES AL RÉGIMEN DE ABREVIACIÓN DE PROCESOS LABORALES

Ahora bien, dicho todo esto, pasemos a reseñar las modificaciones introducidas por la nueva ley al régimen de abreviación de los procesos laborales.

Las modificaciones introducidas no son de fondo sino más bien correcciones o ajustes – salvo en cuanto a lo referente a las inconstitucionalidades donde sí hay un retroceso o al menos un paso atrás – que, en cierta forma, solucionan algunos problemas (reales o supuestos) planteados en la práctica.

Entre las modificaciones más relevantes pueden anotarse la ampliación del plazo previsto para la duración el proceso laboral ordinario (aunque se mantiene en un término razonable), los efectos para las partes en el caso de inasistencia a la audiencia (las consecuencias son iguales para uno y otro, antes en caso de que el empleador no asistiera a la audiencia se dictaba sentencia y si no comparecía el actor se archivaba), la ampliación del elenco de recursos (con ciertas cortapisas se acoge el recurso de casación ante la Suprema Corte de Justicia), se establece un término para contestar la demanda (diez días) en el proceso de menor cuantía, la forma de contabilizar los plazos (días hábiles e inhábiles y desde cuando se computan), se amplían las hipótesis de gratuidad para las actuaciones administrativas y judiciales en favor de la parte trabajadora; y se sustituyen los Procesos de tutela de la actividad sindical (Proceso general) y de infracción a la ley de igualdad de trato que ahora en adelante se tramitarán por el Proceso laboral ordinario establecido por la Ley 18.572.

En una somera y primera evaluación de los cambios introducidos, a partir de una doble perspectiva – a saber: técnica y política –, podemos concluir que, en general, estos no han distorsionado la filosofía que inspiró la reforma procesal laboral.

Desde el punto de vista procesal, la mayoría de los cambios son positivos en la medida que dan solución a cuestiones que habían suscitado dudas y que, en la práctica, dieron lugar a aplicaciones contradicto-



rias. Situación que operó, durante todo este tiempo, en desmedro de la reforma instaurada y favoreció a quienes se oponían a la misma.

En una lectura política – fundamentalmente en clave sindical – puede sostenerse no sin cierta medida, que el proceso y su resultado final debe ser valorado como una consolidación de la reforma introducida por la ley de abreviación de los procesos laborales.

Primero, frenó la dura ofensiva de los sectores conservadores, ellos no querían modificaciones a la Ley 18.572, pretendían su revisión – su derogación – y vuelta al viejo régimen, aunque sus intenciones las disfrazaban con argucias de corte

“...se cerró una etapa de incertidumbre procesal que fue generada por los defensores del statu quo, que no por mera casualidad son casi los mismos que se han opuesto – y cuestionan – las leyes de negociación colectiva, de protección de la libertad sindical, de limitación de la jornada laboral para los trabajadores rurales..”

técnico. Segundo, si bien se extienden algunos plazos, se habilita el recurso de casación y se elimina la exigencia del depósito previo para apelar (un verdadero avance que pretendía evitar “chicanas”), las modificaciones producidas respetan la autonomía del proceso laboral. Más, consideramos, que refuerza la idea de autonomía con respecto al régimen procesal general. Tercero, se cerró una etapa de incertidumbre procesal que fue generada por los defensores del statu quo, que no por mera casualidad son casi los mismos que se han opuesto – y cuestionan – las leyes de negociación colectiva, de protección de la libertad sindical, de limitación de la jornada laboral para los trabajadores rurales, etc.

En fin, como un operador jurídico ha expresado recientemente, en relación con estas últimas modificaciones al proceso laboral, “Avanzamos pero tenemos mucho por recorrer aún.” (Revista CADE, Diciembre 2011, p. 6). En esta etapa histórica – luego de años de desregulación y desconocimiento de los más elementales derechos de los trabajadores – se ha avanzado mucho en materia de derechos sociales y laborales, pero ello no implica ni el fin del camino ni el cierre de un período fermental de cambios y transformaciones políticas y jurídicas. Y, en particular, en lo que tiene que ver con el régimen laboral procesal, no basta con que tengamos un proceso autónomo de conocimiento si seguimos anclados en el Código General del Proceso en cuanto de ejecución de sentencia se trata. Por tanto, por supuesto que hay todavía mucho camino que recorrer, pero claro, no en el sentido que el citado operador desea. ■

