

SIETE ASPECTOS IMPORTANTES EN EL PROYECTO DE CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO



JOSIP IINO EGUINO
ABOGADO

1.- **NORMATIVA QUE CAMBIARA RADICALMENTE LA MANERA DE SUSTANCIAR LOS PROCESOS LABORALES INTRODUCIR LA ORALIDAD ELIMINA TODA REMISION A OTRAS NORMAS ADJETIVAS**

Se encuentra en proceso de aprobación ante el Congreso Nacional el Proyecto de "Código Procesal del Trabajo", mismo que en esencia introducirá la oralidad en la forma de llevar adelante los procesos laborales, es decir los juicios por beneficios sociales, infracción a leyes sociales entre otros, se harán mediante audiencias, dejando atrás la formación de expedientes escritos. La intención final del proyecto será abreviar la duración de los procesos reduciendo sus plazos hasta unos tres meses aproximadamente, cuestión revolucionaria si consideramos que un proceso laboral puede durar hasta cinco años en su desarrollo. Esta brevedad en los plazos implicará el mejorar la forma de asumir los procesos porque prácticamente uno irá a la primera audiencia en cinco días y debe llevar a ella toda su defensa.

2.- **SE APLICARÁ A TODO TIPO DE RELACION LABORAL CON INDEPENDENCIA AL CONTRATO**

Existen muchas formas de contratación que las empresas, algunas de ellas chocan el

límite entre los contratos civiles, de prestación de servicios, los laborales y los comerciales, como el de comisión, situación ésta que en muchas empresas no es manejada con cuidado, pero que debe tenerse en cuenta porque la tendencia de la normativa en proyecto está en aplicarse a todo tipo de relación de implique el tema laboral, con independencia de su denominación como contrato, es decir no importará que el contrato diga. "prestación de servicios", "consultor", "comisionista", la vía de solución en situaciones de conflicto con el contratado será la del "proceso laboral" y no se podrá defender la empresa indicando que el contrato refiere un tema civil o comercial, porque ello no será relevante.

3.- **LAS DEFENSAS SERAN LIMITADAS**

El Proyecto en análisis nos lleva a considerar limitadas defensas para la parte demandada, en este caso el empleador, por cuanto el tiempo para recolectar las pruebas, ver la estrategia de defensa y la propia presentación de los argumentos y pruebas será reducido. Por otro lado las defensas a plantearse se limitarán tan solo a demostrar que la relación no es laboral- prueba de difícil demostración por lo indicado en el

punto anterior- que existe una contradicción u oscuridad en la demanda, que la obligación ha prescrito porque han pasado más de dos años sin reclamo alguno, que existe un pago que consta en documento o que finalmente el tema ya ha sido tratado en juicio y existe cosa juzgada (algo indiscutible). Fuera de estas excepciones mencionadas no podrán plantearse otras.

4.- APREMIO CORPORAL DEL EMPLEADOR



En todo tipo de obligación que una persona tenga se debe considerar que la garantía del cumplimiento de la misma se encuentra en los bienes que tenga el deudor, no respondiendo por principio con su persona, en ese entendido por principio no existe prisión por deudas, pero en el tema laboral a manera de excepción se tiene que el empleador responde en cierta forma con su propia persona, en el entendido que puede merecer un apremio corporal si no cumple con el pago de una deuda laboral, ello implicará el tener que entrar a una especie de prisión hasta que se cumpla con la obligación. Esta situación opera actualmente cuando detiene una deuda establecida a través de una sentencia firme (no discutible) que ordene un pago, no procediendo antes de esta situación, porque el evento se hallaría sujeto a un recurso constitucional (habeas corpus), pero la tendencia del Proyecto de Código será la posibilidad de emplear el apremio en etapas anteriores incluso a sentencia y que no se pueda interponer recurso alguno porque la propia normativa lo permite así. Esta situación en el fondo operará como un medio de presión para un pronto pago.

5.- SE DEBE OTORGAR FIANZA PARA RECURSOS

Cuando una sentencia resulta perjudicial a los intereses de una de las partes, la ley le confiere a ésta la posibilidad de impugnar este fallo (ponerlo en revisión por un superior en grado al que dicta el fallo), entonces entramos en lo que se denominan los "recursos", que en general proceden contra todo tipo de fallo y tan solo se debe cubrir la tasa judicial para interponerlo. Como se ha observado, seguramente, que en los procesos laborales se interponen recursos prácticamente a todas las sentencias que ordenan pago de beneficios sociales, postergando así su cancelación, el Proyecto pretende introducir la situación que, en caso de apelarse la sentencia, quien pretenda apelar debe depositar el monto total de los beneficios sociales establecidos en la misma, caso contrario no se dará curso a su apelación. Situación relevante y novedosa, porque ese depósito podrá ser cobrado por el beneficiado a sola promesa de devolución, es decir a simple palabra, sin que otorgue una contrafiianza u otra garantía.

6.- EL MINISTERIO DE TRABAJO ASUMIRA UN ROL IMPORTANTE

Otro punto importante será el rol que se le otorga al Ministerio de Trabajo, quien hasta el momento solo funciona como ente conciliador en los conflictos laborales y su fuerza coercitiva no es importante a momento de obligar a cumplir una situación.



Quizá por ello muchos empleadores no asisten a sus reuniones de conciliación, esperando que el empleado inicie una demanda ante los jueces laborales. El Proyecto considera al respecto que la intervención del Ministerio de Trabajo cobrará relevancia en cuanto de las actuaciones que surjan del mismo podrá derivar el inicio de procesos "ejecutivo sociales", porque en el se configurarán los títulos ejecutivos laborales para un cobro rápido de la obligación, la solución a los conflictos colectivos de trabajo mediante arbitraje, el señalamiento de "domicilio procesal" para las notificaciones, aspecto importante si consideramos que, si el empleador no asiste al Ministerio, todas las actuaciones se le notificarán en una Notaria Laboral, sin objetar que se lo haga en otro lugar, que sus actuaciones tengan el respaldo de una policía laboral, entre otros aspectos importantes.

7.- LOS PROCESOS SE DESARROLLARAN DE OFICIO

No será necesaria la presentación de memoriales para que el proceso laboral



avance porque las fechas límite de conclusión y la propia obligación del juez en que concluyan hará que estos procesos no se alarguen en el tiempo y el empleado obtenga una pronta solución al conflicto y que por lo menos en teoría no espere más de tres meses para ello.