

PROCEDIMIENTOS LABORALES*

Mozart Victor RUSSOMANO

I. INTRODUCCIÓN

El alma del derecho procesal del trabajo es el procedimiento oral, que actúa como instrumento necesario de la celeridad de la acción.

Los formalismos exagerados del procedimiento escrito, sus complicadas fórmulas sacramentales, con una consecuente teoría de nulidades, compleja y propiciatoria de artificios legales, poco a poco provocaron una reacción doctrinaria que encontró a su vocero principal en Chiovenda. Al jurista italiano, más que a nadie, debemos la articulación de los principios fundamentales de la oralidad del procedimiento, que representó una nueva época en la historia del derecho procesal.

Muchas veces se ha dicho que aquellos principios se han universalizado después de su consagración en el Código del Proceso Civil de Austria, en el comienzo de los años cuarenta. El hecho es innegable, pues el ejemplo europeo creó un relevante punto de referencia en el derecho comparado.

Sin embargo, en América Latina el procedimiento oral, en aquella época, era una cuestión ampliamente examinada por los juristas e incluso por los legisladores. En 1939 fue promulgado, en Brasil, un nuevo Código del Proceso Civil, que adoptó el procedimiento oral; las normas especiales del derecho procesal del trabajo brasileño ya lo habían adoptado desde los primeros momentos de la historia de la justicia del trabajo, en los años treinta.

Después de los éxitos obtenidos por el Código del Proceso Civil de Austria, todo vino por añadidura.

* Texto de la conferencia dictada el 19 de mayo de 2000 en el Seminario Internacional de Derecho del Trabajo, organizado por la Universidad Nacional Autónoma de México y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Y si se buscara definir la más importante transformación en el siglo XX en materia procesal, seguramente se diría que fue la metamorfosis del viejo procedimiento escrito al moderno procedimiento oral.

En lo que atañe al derecho procesal del trabajo se puede decir más. Se puede decir que en la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo, únicamente a través del procedimiento oral será posible garantizar la celeridad de la acción, agregando que la sentencia que tarda nunca podrá ser una sentencia cabalmente justa.

II. LA EXPERIENCIA BRASILEÑA

Ruego se me permita una rápida información sobre la experiencia brasileña en cuanto al procedimiento oral en la solución de los conflictos del trabajo.

En su origen, las leyes del derecho procesal del trabajo de mi país establecieron un sistema típico de procedimiento oral, con la consagración de los principios clásicos de la doctrina de Chiovenda.

Se empezaba permitiendo la presentación verbal de la demanda en las oficinas de la Justicia del Trabajo de primera instancia; se otorgaba un plazo corto de veinte minutos para que el demandado presentara, en audiencia, su contestación a la petición inicial del actor. Se proseguía con una rígida *concentración* de los actos procesales en una única audiencia (sin olvidar, naturalmente, los casos de diligencias, peritajes u otros incidentes excepcionales), en la cual, inclusive, era dictada la sentencia.

Eso permitía la efectiva inmediatez entre el juez, las partes y las pruebas, y también la evidente *economía procesal*, reforzada por la transparente *sencillez* y *publicidad* de los actos practicados en el juicio.

El resultado obtenido, a través de tales normas, era una impresionante *celeridad* procesal. En casos normales, la sentencia de primer grado podía ser dictada en un plazo de dos semanas, contado a partir de la presentación de la demanda.

Esto no es una fantasía. Como juez de primer grado, en los años cuarenta y cincuenta he obtenido ese resultado, que no era un privilegio mío, sino algo corriente en la experiencia cotidiana de la justicia del trabajo del Brasil.

Sin embargo, en esa época teníamos dos dificultades prácticas: la primera resultaba de la adopción, por el legislador, de un sistema complejo, excesiva-

mente complejo, de recursos; la segunda nacía en el momento de la ejecución coercitiva de la condena, precisamente porque en ese instante el procedimiento oral del periodo de conocimiento se transformaba en un procedimiento predominantemente escrito. Es necesario señalar que tanto en relación con los recursos, cuanto en la ejecución de la sentencia, los viejos problemas de la mitad del siglo XX no están superados todavía.

Lo más grave, agrego ahora, es que la notable celeridad de los juicios en primera instancia o grado, también se fue perdiendo en el curso de los acontecimientos sociales, exactamente en la medida en que los principios de la oralidad procesal —mantenidos por el legislador hasta el día de hoy— fueron abandonados, poco a poco, uno a uno, en la práctica, cuando las pautas de los órganos de la justicia del trabajo —por razones que aclararé de inmediato— se han tornado increíblemente largas y, por eso, imposibles de ser agotadas con la indispensable celeridad.

III. LA VIEJA REBELIÓN DE LOS HECHOS CONTRA LA TEORÍA

Persiste la vieja rebelión de los hechos contra el derecho y de la realidad contra la teoría.

La situación *fáctica* del procedimiento laboral en Brasil, hoy día, es crítica, alarmante. Con el aumento demográfico que sigue aceleradamente, con la previsión de una población de 200 millones de personas en las primeras décadas de nuestro siglo, con el aumento proporcional de trabajadores, y además con la circunstancia de que se generalizó el trabajo de las mujeres, de los menores y de los viejos, estimulados por la ampliación de la expectativa de vida, el número de acciones laborales creció tanto, que los antiguos estilos procesales, marcados por la oralidad, la *inmediatez*, la concentración de los actos en juicio, la destacada celeridad, se fueron perdiendo en la marcha del tiempo.

El fenómeno fue *presentido* por el legislador. Esa premonición inspiró, lamentablemente, una política legislativa equivocada por insuficiente. El legislador trató de aumentar progresivamente el número de juzgados y de tribunales, lo que es indispensable, pero no tuvo el coraje de poner en ejecución una reforma extensa y profunda del procedimiento. En este momento funcionan en el país más de 1,000 juzgados del trabajo y 24 tribunales regionales. Ese

amplio mecanismo jurisdiccional actúa bajo el control jurisdiccional del Tribunal Superior del Trabajo.

Se podría suponer que el crecimiento de la estructura, de la morfología de la jurisdicción laboral, era suficiente para garantizar la antigua y perdida celeridad. Pero no. El desarrollo económico del país, la globalización de la economía mundial, el crecimiento demográfico y laboral, la fuerza cada vez más expresiva del movimiento obrero, fueron irresistibles, básicamente porque —pienso— las leyes procesales que rigen el funcionamiento, la fisiología del sistema jurisdiccional, siguen siendo casi las mismas de hace más de 60 años.

La informática ofrece, modernamente, amplias posibilidades para mantener la celeridad procesal. Cuando sobre ese tema yo he dicho algunas palabras excesivamente extensas para un discurso, pero excesivamente breves para una conferencia en la Facultad de Derecho de la UNAM, señalé que desde 1973, por iniciativa del Tribunal Superior del Trabajo, se empezó a *informatizar* el sistema administrativo de los tribunales y, luego, de los juzgados del trabajo. Hoy día no existen tribunales que no tengan equipos propios de computación. No existen órganos de la jurisdicción laboral que no dispongan de sus computadoras, de sus faxes, de los instrumentos de la mecanización moderna. No existe despacho de juez, en cualquier nivel, que no disponga permanentemente de esos recursos tecnológicos. Eso es un factor importante para la información de la jurisprudencia, de la legislación, de la doctrina.

Pero esos deslumbrantes recursos técnicos también tienen aplicación, progresivamente amplia, en el procedimiento. Por ejemplo, se admite la presentación de un recurso por fax en Brasilia, de alguno de los estados de la Federación. Y es posible admitir que los testimonios en juicio y los demás actos procesales, según su naturaleza, grabados en cintas magnéticas o en películas, sean, en el curso del siglo XXI, procedimientos habituales en los juicios en general y, en particular, en los juicios laborales.

Eso, todavía, tiene colores de *ciencia ficción del derecho*. Volvamos, pues, a la realidad actual.

IV. EQUIDAD LABORAL

Algo que la justicia del trabajo brasileña no perdió es la inspiración de la equidad. La jurisdicción laboral es una jurisdicción de equidad. No en el

sentido de que el juez pueda dictar su fallo *contra legem* o abandonar el examen crítico de las pruebas; pero si, interpretando las leyes y valorando las pruebas sin perder la imparcialidad, el juez dicta su sentencia teniendo como blanco la justicia social, que es la forma más delicada, más sensible de la justicia moderna.

Esa, a nuestro juicio, es la razón por la cual los procedimientos laborales sufren, al igual que el derecho sustantivo del trabajo, el impacto de las políticas neoliberales.

Esas políticas que en América Latina fueron desarrolladas, principalmente, por el Fondo Monetario Internacional y por el Banco Mundial, han tenido por norte de su brújula la retracción de las leyes de protección al trabajo y al trabajador.

Y los Estados emergentes o subdesarrollados, como son los Estados latinoamericanos, que dependen de los recursos financieros de aquellos importantes organismos internacionales, siguen la ruta por ellos trazada.

No es necesario, por supuesto, profundizar esa idea, que es generalmente aceptada por doctrinarios e interlocutores sociales. Pero considero conveniente subrayar que esa *reacción neoliberal* contra el derecho del trabajo llevó a políticas que afectan al derecho procesal del trabajo, precisamente porque éste es instrumento de garantía práctica de aquél y de sus procedimientos, que inspirados por la equidad, constituyen una efectiva protección al trabajador. En otras palabras: no es suficiente reducir los derechos sustantivos, es necesario, igualmente, aminorar los derechos procesales como forma de limitar o eliminar la intervención del Estado en el mundo de las relaciones de trabajo, confiadas esas relaciones al juego de las propias partes, en el marco de la libertad de los mercados económicos internos y de la globalización de la economía internacional.

Esa reacción neoliberal, presente en lo que atañe a los derechos sustantivos de la clase obrera, bajo el pretexto de mantener el equilibrio y el desarrollo de las economías nacionales, fue, desde luego, tema de debates, porque hería derechos laborales cristalizados en nuestras leyes desde las primeras décadas del siglo XX.

En lo que atañe al derecho procesal del trabajo, en un primer momento esas políticas fueron discretas o no fueron notorias inicialmente. Pero lo que no pudo ser ignorado fue la propuesta de *extinción* de las jurisdicciones labo-

rales, que es una característica de la mayoría de los sistemas jurídicos latinoamericanos.

La tesis de extinción de los tribunales laborales era una manera drástica de someter los conflictos del trabajo a principios y normas del derecho procesal civil. Nadie niega que las leyes procesales civiles son, al mismo tiempo, fuente histórica y fuente formal subsidiaria del derecho procesal del trabajo. Para los países latinoamericanos que tradicionalmente adoptaron el sistema jurisdiccional de tribunales especializados para solucionar conflictos del trabajo, esa tesis representa un *retroceso* y, simultáneamente, una *inversión histórica*, porque los hechos muestran que cada vez más los procedimientos laborales van influyendo en los procedimientos civiles, gracias a sus originalidades y a sus creaciones jurisprudenciales, que inspiraran una vasta doctrina en nuestros países, particularmente en México, ayer con los estudios de Trueba Urbina y hoy con las sucesivas ediciones del magnífico libro de Néstor de Buen.

Se mencionó al derecho italiano como ejemplo, precisamente porque ese derecho sustantivo y procesal en los años treinta y cuarenta constituyó fuente principal de nuestras leyes laborales. Era imposible, entonces, estudiar derecho procesal del trabajo sin leer las páginas de Luigi de Litala, de Jaeger y de tantos otros juristas italianos. Los cambios verificados en las leyes italianas en lo que atañe a la regulación de los derechos sociales y los criterios de solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo, como ocurrió en otras naciones, resultaron de condiciones locales específicas. Ahora bien, las condiciones específicas de América Latina exigen un sistema jurisdiccional especializado para garantía, más o menos perfecta, de los derechos del trabajador.

Eso porque nuestra realidad sigue siendo ésta: las clases obreras desean que la negociación colectiva tenga una base mínima de derechos establecidos en la ley. Piden, por eso, al Poder Legislativo, leyes de protección social que constituyan el límite inferior de la libre negociación.

Piden al Poder Ejecutivo un sistema eficaz de inspección del trabajo que, *preventivamente*, evite la violación de aquellas leyes y de las normas convencionales. Pero en el último acto de nuestra tragedia social piden del Poder Judicial soluciones inmediatas, no solamente justas y legales, sino también *soluciones de equidad* para los conflictos del trabajo, pues ese es el peso específico de las leyes y de las sentencias laborales.

El movimiento obrero se puso en marcha contra el traslado de la competencia para juzgar conflictos laborales en el ámbito de la jurisdicción civil y esa primera tesis está prácticamente muriendo en nuestro continente, con algunas excepciones. Pero ha tenido algunos resultados relativos, como en Brasil, que muy razonablemente, a través de una reforma constitucional, excluyó de la organización de la justicia del trabajo a los jueces representantes de trabajadores y de empleadores, vieja tradición, con casi setenta años de edad, del derecho positivo nacional.

Yo he dicho que esa tesis está muriendo entre nosotros. No sé si efectivamente no está solamente hibernando, esperando otra oportunidad para una espectacular resurrección.

V. SOLUCIONES EXTRAJUDICIALES Y PROCEDIMIENTOS SUMARIOS

Sin embargo, esas transformaciones del derecho del trabajo y, sucesivamente, del derecho procesal del trabajo, han tenido algunos efectos favorables en el sentido de estimular el examen de algunos aspectos procedimentales que, si en verdad no son nuevos, pueden tener resultados positivos.

En la práctica latinoamericana, de ese movimiento de ideas está resultando el renacimiento de tesis que seguramente serán, en los comienzos del siglo XXI, objeto de serias consideraciones de los juristas y de objetivas preocupaciones de los legisladores. Considero que con sus cosas buenas y con sus cosas malas dos grandes tendencias o directrices no pueden ser olvidadas: *a)* las soluciones extrajudiciales de los conflictos laborales, y *b)* los procedimientos judiciales de naturaleza sumaria o sumarísima, sobre todo para las llamadas “pequeñas demandas”.

En cuanto a la solución extrajudicial de los conflictos del trabajo, la tesis tiene alguna vinculación más o menos remota con la idea de que, en materia laboral, la avenencia privada es recomendable, en vez de la elaboración de normas obligatorias a través de la negociación colectiva, o la conciliación, como propuesta obligatoria en las acciones judiciales.

Si se propone un *acuerdo judicial*, es comprensible que se acepte una fórmula jurídica que, con antelación, estimule la solución privada del conflicto.

La idea consiste en la formación, obligatoria o facultativa (en Brasil, facultativa) de *comisiones internas de conciliación*, compuestas por representantes de los trabajadores y del empresario.

La experiencia internacional a propósito de esas comisiones es amplia y sus resultados, de una manera general, son eficaces.

La tendencia doctrinaria y legislativa es que el procedimiento que mueve a esas comisiones de conciliación —lo mismo cuando sean facultativas— constituya condición *sine qua non* de la presentación de la demanda en el juicio y que, pactada la conciliación, ésta tenga fuerza de *cosa juzgada*.

Por un lado, la formación de comisiones de conciliación, por su naturaleza, solamente es posible en las grandes o medianas empresas. Por otro lado, si representan una solución rápida del conflicto cuando se llega a un acuerdo, pueden perjudicar a la celeridad de las soluciones judiciales cuando ese acuerdo no es posible. Por esta razón es absolutamente necesario que los procedimientos en las comisiones de conciliación sean todavía más ágiles que el trámite judicial.

El procedimiento sumario o sumarísimo en el derecho procesal del trabajo tiene por eje una idea sencilla y tajante: todo procedimiento laboral debe ser sumario y en circunstancias especiales, variables según las condiciones sociales y económicas del país y la sensibilidad del legislador, se debe adoptar el procedimiento sumarísimo. El superlativo vale como una línea divisoria entre los dos conceptos.

En general, el procedimiento sumarísimo es reservado a las “pequeñas demandas”, consideradas como tales las que tengan un modesto valor económico.

Es un criterio razonable, sin duda. Pero cabe preguntar: ¿desde el punto de vista del trabajador existen acciones de “pequeño valor”? Si el obrero recurre a los procedimientos judiciales, enfrentando inevitables dificultades, ¿no existirá, siempre, de su parte, una grande y efectiva valoración económica (o moral) de su pretensión?

El procedimiento sumarísimo no es una novedad. Es todo lo contrario. Recuerdo que en el comienzo de los años sesenta el gobierno de Brasil me pidió —de esto han pasado casi 40 años— la elaboración de un anteproyecto de Código de Procedimiento Laboral. En esa oportunidad, por primera vez en Brasil, fue propuesta la adopción del rito sumarísimo. Los acontecimientos

políticos que culminaran en la revolución militar de 1964 cambiaron las intenciones gubernamentales: el proyecto, entonces en trámite en el Congreso Nacional, fue retirado y archivado, por acto del nuevo gobierno. Era un signo de la época.

Solamente ahora, en enero del año pasado, con más riqueza de detalles y más perfección técnica, se reglamentó el procedimiento sumarísimo, a través de la Ley núm. 9,957, con vigencia a partir de marzo pasado. Todavía se utiliza el criterio del valor económico de la demanda, establecido en 40 salarios mínimos.

Pero esas medidas resultarán menos de la preocupación de garantizar los derechos del trabajador que de los cuidados oficiales por la actual situación de la justicia del trabajo, que utiliza, *ex vi legis*, procedimientos, aunque sea en la letra de la ley, sencillos y concentrados; esos procedimientos necesitan con urgencia una revisión amplia.

VI. CONCLUSIÓN

El futuro, a corto plazo, nos dirá de qué modo los tradicionales métodos jurídicos de procedimiento laboral, sobre todo en América Latina, van a evolucionar.

En ese terreno todas las previsiones son temerarias.

El futuro jurídico, que marcha al parejo con los hechos sociales, económicos y políticos, además de su alto sentido ético, no permite sortilegios y vaticinios. 