

VII. LEGISLACION EXTRANJERA

CODIGO DE PROCESO DEL TRABAJO DEL BRASIL (1980)

Aun cuando las primeras leyes del trabajo en la República de Brasil denominadas del "Nuevo Estado" fueron promulgadas entre los años de 1937 y 1945, no fue sino hasta el 30 de diciembre de 1963 que fue promulgado el primer Código Procesal de Trabajo mediante Decreto-Ley número 45.497, el cual entró en vigor el primero de enero de 1965 por circunstancias dilatorias provenientes de posiciones políticas. Así es que transcurrieron veinte largos años para integrar una completa legislación laboral.

Dicho primero Código Procesal de Trabajo ha sido recientemente reestructurado y con fecha 31 de diciembre de 1979, por Decreto-Ley número 539/79, se promulgó oficialmente el que hoy examinamos, habiendo sido modificado con apoyo en los artículos 217 de la Constitución de la República de Brasil y 12 de la Ley Orgánica de los Tribunales Judiciales, con el propósito de que los tribunales brasileños estén en aptitud de ejercer actos conciliatorios en los aspectos laborales y puedan dirigir el proceso con plena autonomía, ya que con anterioridad algunas partes del mismo habían quedado reservadas a los tribunales civiles, particularmente en lo que correspondía a la iniciación de los juicios.

Este nuevo Código, que entró en vigor el 8 de abril de 1980, es práctico y breve; contiene sólo 197 artículos en los que se encuentran comprendidas todas las fases del procedimiento tratándose de conflictos del trabajo y como lo expresa el legislador en su exposición de motivos, se ha buscado que dicho procedimiento sea sencillo y rápido aunque sin permitir que tal sencillez y celeridad ocasione un perjuicio a las clases trabajadoras, que económicamente son las más desfavorecidas, porque la solución de los conflictos -agrega- sin una base lógica y de amplia sustentación jurídica equivaldría a una denegación de justicia y contribuiría a crear un clima de inseguridad que se ha querido evitar en la moderna y actual legislación.

Ha sido tomada muy en cuenta también la legitimidad de la representación de los sindicatos en los juicios que promuevan, ya que anteriormente no participaban en la conciliación de los conflictos individuales, pudiendo hoy hacerlo y acudir inclusive al Ministerio Público adjunto a los tribunales del trabajo para iniciar cualquier juicio de naturaleza laboral. La instancia ante el Ministerio Público se debe al hecho de ser estos los funcionarios encargados de intervenir en los conflictos laborales en su iniciación y antes de intentarse cualquier acción legal. A ellos corresponde intentar conciliar los intereses en pugna, tanto de trabajadores como de patrones, y aun cuando no es obligatoria para las partes la conciliación, sino facultativa, su actuación es de importancia básica en esta parte del proceso laboral de Brasil.

Otra de las novedades que nos presenta el Código del Proceso de Trabajo lo constituye la intervención del Ministerio Público en otro momento procesal: el que se denomina "Proceso Penal del Trabajo" y que está comprendido en el libro segundo. En esta parte de la legislación se prevé la posibilidad de abrir una averiguación sumaria cuando se tenga conocimiento de la comisión de un delito dentro de las actuaciones del proceso laboral. El legislador brasileño expresa que tal innovación se ha instituido con la finalidad de forzar, en lo posible, la conciliación, ya que las acciones de las personas o de los sindicatos que lleven como propósito causar perjuicios y alterar el orden jurídico, deben ser sancionados penalmente, por la gravedad de las consecuencias económicas y sociales que puedan derivar de una actitud intransigente o francamente dolosa.

Actualmente el procedimiento laboral ha quedado regulado en su totalidad en este ordenamiento legal, como ya se ha indicado; sólo a falta de disposición expresa será aplicable la legislación civil o penal, la reglamentación prevista para la solución de casos análogos, los principios generales del derecho procesal del trabajo o los principios generales del derecho común. Los organismos sindicales pueden intentar las acciones de los intereses colectivos cuya tutela les pertenezca o las que surjan cuando exista controversia con otra agrupación sindical y tienen capacidad, como también hemos dicho, para representar a cualquier trabajador miembro de su organización siempre que exista declaración particular del afectado en el sentido de que no desea actuar personalmente en un juicio, aunque sí puede intervenir en cualquier estado del mismo como asesor (artículo 5o.). El Ministerio Público está facultado a su vez para representar a cualquier órgano del Estado en un juicio laboral que

se haya intentado en su contra e incluso podrá hacerlo respecto de empresas paraestatales; podrá asimismo intervenir oficiosamente cuando algún trabajador o sus familiares lo soliciten o cuando por determinación de un tribunal obrero deba intervenir en conflictos de los empleados públicos o de otros trabajadores del Estado (artículo 6o. a 9o.).

Los tribunales portugueses del trabajo tienen competencia territorial internacional en Brasil de acuerdo con las reglas establecidas en el Código cuando se trate de ciudadanos portugueses que hayan laborado en cualquier parte del territorio brasileño, siempre que el contrato de trabajo haya sido celebrado en el país y que los pactos o cláusulas invocados en los juicios respectivos se constriñan a cuestiones de competencia internacional atribuida o reconocida por la ley portuguesa; esto es, cuando se trate de convenios internacionales adoptados por los órganos legislativos de Portugal y tengan vigencia en Brasil (artículos 10 y 11).

Ahora bien, por lo que ve al procedimiento, encontramos en primer término una clasificación que divide las acciones para los casos de proceso ordinario, de proceso sumario o de proceso sumarísimo; las que corresponden a los procesos emergentes, como los denomina la legislación, en materia de riesgos profesionales; las destinadas a regir las providencias cautelares; las controversias de naturaleza sindical, cuando no tengan carácter penal y las ejecuciones fundadas en sentencias definitivas. Tratándose de riesgos profesionales el Ministerio Público deberá iniciar en todo caso las diligencias que resulten necesarias y actuará con la urgencia que se requiera cuando se trate de accidentes de trabajo (artículos 19 a 21).

Este procedimiento de emergencia constituye otra de las novedades incluidas en el Código que se revisa. El fundamento legislativo de su establecimiento se apoya en el hecho de que dada la naturaleza de los infortunios del trabajo se requiere dentro de lo posible, evitar fórmulas o usos innecesarios para determinar responsabilidades y fijar el pago de indemnizaciones. Es el único caso, nos dice también el legislador en la exposición de motivos, en el que la fase conciliatoria que corresponde actualmente al Ministerio Público, se convierte en fase contenciosa y se substituyen varios de los actos procesales e inclusive la sentencia, con actuaciones breves, sumarias y de efectos inmediatos. Ello se debe a que la experiencia brasileña ha revelado que no se requiere para la tramitación de un juicio derivado de acciones intentadas por la existencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, cubrir formalidades de ningún género que sólo contribuyen a su prolongación y restan

tiempo al juzgador para la tramitación de otros asuntos importantes de verdadero fondo jurídico.

Lo contencioso laboral se ha reducido tratándose de estos procesos de emergencia, a la determinación de las causas que hayan provocado el accidente o la enfermedad, así como al análisis de la incapacidad que resulte al trabajador accidentado o enfermo, con el objeto de precisar las prestaciones que puedan corresponderle y el pago de cualquier indemnización que resulte de la incapacidad acreditada. Dicha tramitación se reduce a una sola audiencia en la que se cita a una junta médica, con asistencia de las partes y sus respectivos peritos, en la que deben quedar determinados los hechos, las consecuencias de éstos, los resultados de los exámenes médicos que sea necesario practicar al trabajador y se fijan responsabilidades, si las hay, para dictar a continuación el acta judicial que proceda. El juez inicia el incidente respectivo a instancia de parte interesada o puede hacerlo de oficio cuando tenga conocimiento de los hechos. En cualquiera de los dos casos enunciados las partes, a citación expresa, deberán manifestar todo aquello que sea de su conocimiento y aclararán lo que el juez estime indispensable para integrar su conocimiento personal de tales hechos. El resto de las diligencias que deban practicarse se rige por las reglas del procedimiento ordinario (artículos 22 a 25).

El procedimiento ordinario se distingue del sumario o del sumarísimo por la circunstancia de que en aquel pueden tener lugar varias audiencias, en tanto que en los otros dos es preciso agotar la instrucción en una sola audiencia como en los casos de riesgos profesionales. Hemos advertido sin embargo, que la demanda no se presenta en forma directa al juez sino hasta que haya sido examinada por el Ministerio Público y éste haya agotado los medios conciliatorios de que disponga en cada asunto particular (artículos 45 a 53). Hay distritos judiciales en los que por la importancia de los negocios jurídicos que se presentan, han sido nombrados funcionarios conciliadores auxiliares, pero asimismo las partes están obligadas a acudir a su intervención antes de iniciar el juicio laboral (artículo 48).

En el juicio ordinario el demandado debe contestar la demanda dentro de un plazo improrrogable de diez días. El actor puede intentar nuevas acciones antes de que un asunto sea turnado al juez y de ocurrir ésto el plazo concedido al demandado no empezará a correr sino hasta que hayan sido admitidas por auto expreso las cuestiones adicionales a la demanda original y se ha notificado al demandado la ampliación. Así es

que el periodo de instrucción propiamente se inicia con la contestación y el ofrecimiento de pruebas por ambas partes. Pueden ofrecerse todas aquellas señaladas en el procedimiento común, con la única taxativa de que tratándose de la prueba testimonial sólo podrán ofrecerse en total cinco testigos para todos los hechos alegados (artículo 62). En materia de desahogo de pruebas el juez debe ajustarse asimismo a las reglas establecidas en el procedimiento del derecho común hasta cerrar la instrucción y pasar el negocio a resolución (artículo 61 a 69).

La sentencia se pronunciará en un término de quince días siguientes al cierre de la instrucción y puede ser elaborada por escrito o mediante simple acta (artículo 70); contiene una relación sucinta de los hechos, los fundamentos de derecho y las conclusiones. Al dictar sentencia el juez ya no está obligado a regirse por el derecho común sino por el contrario debe suprimir en su resolución los requisitos formales que se exigen en las sentencias del procedimiento civil o penal. Más aun, tratándose de derechos irrenunciables del trabajador, si de las pruebas aparece que a éste le corresponden mayores prestaciones que las reclamadas por él, en la sentencia que se pronuncie quedarán incluidas tales prestaciones en el monto que por derecho proceda (artículo 71). La parte condenada puede intentar el recurso de nulidad de la sentencia ante el propio juez o ante el tribunal superior, excepción hecha de las sentencias pronunciadas en materia de riesgos profesionales en las que se siguen las reglas ya expuestas (artículo 75).

Los recursos pueden ser ordinarios o extraordinarios, ya se esté frente a un juicio ordinario o a un juicio sumario o sumarísimo (artículos 76 y 77). Han de interponerse dentro de un plazo de veinte días (ocho para los sumarios) contado a partir de la fecha en que se notifique la sentencia a las partes. Se resolverán en un término igual (veinte días) a menos que sea preciso llevar a cabo alguna diligencia extraordinaria para integrar el expediente del recurso; sus efectos son exclusivamente devolutivos a fin de que el juez dicte la resolución correcta que proceda en caso de resultar necesaria alguna rectificación (artículos 79 a 87).

Los procesos sumarios o sumarísimos serán admitidos dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la presentación de la demanda; el demandado tendrá ocho días para dar contestación; en la demanda y contestación se ofrecerán las pruebas y en una sola audiencia se desahogarán éstas; igualmente se dictará sentencia por el juez al cerrarse la instrucción y mediante acta pronunciará sentencia sin mayores formalismos; acta que deberán firmar las partes, el juez y el secretario, menos

los testigos (artículos 89 a 94).

El Código contiene un proceso de ejecución que varía según la condena que se pronuncie, ya sea en cantidad fija o si es preciso llevar a cabo un breve incidente de ejecución para determinar el monto y la forma de hacer el pago. El demandado puede oponerse a ella siempre que funde legalmente su oposición pues de carecer de fundamento legal el tribunal está facultado para rechazarla exponiendo los razonamientos en que se apoye (artículo 98).

Finalmente, por lo que toca al proceso penal de trabajo (artículos 181 a 197) su ejercicio corresponde con exclusividad al Ministerio Público. Ya hemos expresado que éste puede intervenir en cualquier estado del juicio iniciando la acción penal que proceda en contra de las partes, de los testigos o de las personas que hayan producido documentos falsos. La parte que resulte ofendida puede actuar como coadyuvante y puede solicitar el enjuiciamiento de los administradores, gerentes o directores empresariales por la responsabilidad que pudiera resultarles, e inclusive puede enjuiciarse a personas morales a quienes deba aplicarse una sanción pecuniaria y estén obligadas a resarcir al afectado por los daños y perjuicios que le causen. El pedimento en estos casos lo hará el propio Ministerio Público ante el tribunal civil que tenga competencia para dirimir tales cuestiones.

Podemos apreciar aunque sea a través de esta apretada síntesis, que las innovaciones impuestas por el reciente Código Procesal de Trabajo de Brasil son de enorme trascendencia, aunque estimamos que el proceso penal insertado en la codificación respectiva puede constituir un arma de dos filos, pues en aquellos casos en que el trabajador resulte perjudicado por actuaciones patronales y sea su responsabilidad de una claridad meridiana, nos parece justo cualquier resarcimiento que se haga, así como la imposición del castigo que proceda a quien viole sus derechos. Pero de considerarse por lo contrario, que la conducta del trabajador al presentar una reclamación no sea honesta a juicio del Ministerio Público que intervenga, puede ocasionar el ejercicio de las facultades que se le conceden consecuencias graves, sobre todo en conflictos colectivos en los que podrían darse impedimentos para su justa resolución a través de medios coactivos o de planteamientos irregulares.

Por lo que corresponde a la suplencia de la queja tratándose de prestaciones que legalmente proceden y que no hayan sido reclamadas por el trabajador, al igual que el capítulo de la conciliación obligatoria, nos parecen soluciones aceptables, pues hemos creído y lo hemos expuesto

en algunos estudios, que un órgano conciliatorio que actúe con eficacia, con verdadero interés en lograr un justo arreglo entre las partes y que sea casi un juez que haga ver a cada una sus deficiencias o errores, será el que permita abreviar cualquier proceso laboral y satisfaga los intereses involucrados de trabajadores o de patrones. En esta parte consideramos un gran acierto la solución dada por el legislador brasileño que tiene como propósito encontrar en todos los juicios laborales, individuales o colectivos, puntos de concordancia para la solución de un conflicto.

SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA