

## EL NUEVO PROCESO LABORAL URUGUAYO

*Óscar Ermida Uriarte<sup>(\*)</sup>*

### INTRODUCCIÓN

La circunstancia de que Perú y Uruguay estrenen nueva legislación sobre el proceso laboral casi en el mismo momento no es tan casual como podría parecer. Por una parte, desde hace bastante tiempo la cuestión de la adecuación del proceso del trabajo a la efectiva protección de los derechos sustantivos cuya vigencia debe garantizar, es preocupación permanente de parte muy representativa de la doctrina de ambos países. Pero al mismo tiempo, otro tanto sucede en la mayor parte de América Latina, donde la eficacia de la legislación laboral es, en mayor o menor medida según los casos, una asignatura pendiente, fracaso al cual no es ajeno el funcionamiento de la Justicia del trabajo.

Cabe recordar aquí la afirmación de Barbagelata, según la cual la lentitud del proceso del trabajo es la crítica mayor y más recurrente en la materia<sup>(1)</sup>, a tal punto que las reformas del régimen legal en busca de la efectividad, se han convertido en un *"leit motiv"* en la región. Véase si no: para solo mencionar lo más reciente, se verifican reformas laboral-procesales en Brasil (2002 y 2004), Venezuela (2002), Ecuador (2002-2003), Chile (2006-2007), Colombia (2007), Uruguay (2009) y Perú (2010), además de la implantación progresiva del proceso electrónico en Brasil en el transcurso de estos años.

---

(\*) Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de la República (Uruguay)

(1) BARBAGELATA, Héctor-Hugo. "Tendencias de los procesos laborales en Latinoamérica". En: *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República N° 21*, Montevideo, 2002, pp. 29 y 43.

La “legiferación” en materia procesal del trabajo es una de las tendencias más notorias del Derecho laboral procesal latinoamericano: la reforma constante en busca de la eficacia del proceso laboral.

Es que el Derecho sustantivo del trabajo depende de un Derecho adjetivo eficaz y apropiado. La conciencia de *la esencialidad de lo adjetivo o instrumental* –si se nos permite la expresión– nace con la misma ley material: la propia Constitución de Querétaro que en 1917 alumbró el famoso artículo 123, prevé en su Sección XX la creación de los primeros tribunales especializados en materia laboral. En Uruguay, nuestra ley de ocho horas, de 1915, incluye la creación de la Inspección del trabajo.

## **1. LOS PRESUPUESTOS Y PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL**

### **1.1. Instrumentalidad o adjetividad y la autonomía**

El proceso no es un fin en sí mismo, sino una herramienta o instrumento necesario, junto a otros –como la autotutela colectiva, la inspección del trabajo y eventualmente el Derecho penal del trabajo–, para garantizar la eficacia del Derecho laboral sustantivo. Por lo tanto, como toda herramienta, el proceso debe ser apropiado para cumplir su función. Este es el primer gran principio del proceso del trabajo, tanto que, en verdad, podría ser calificado como presupuesto.

Ese presupuesto de adjetividad o instrumentalidad impulsa la creación de un *Derecho laboral procesal*, más que de un Derecho procesal del trabajo<sup>(2)</sup>, porque la cuestión procesal es esencial a lo sustantivo, del mismo modo que la protección de la actividad sindical forma parte de la esencia de la libertad sindical misma. Al decir de García-Perrote, el proceso del trabajo es “una institución nuclear del ordenamiento jurídico laboral” y de allí deriva la necesidad de una estructura judicial

---

(2) Sobre la sustitución de la expresión “Derecho procesal del trabajo” por la de “Derecho laboral procesal” o “Derecho laboral adjetivo” o “Derecho laboral instrumental”, ERMIDA URIARTE, Óscar. *Introducción a GRUPO DE LOS MIÉRCOLES*, “Derecho procesal del trabajo. Treinta estudios”, Montevideo 2005, p. 14, *O processo do trabalho e suas peculiaridades*. En: *Caderno de Estudos sobre Processo e Direito do trabalho*, Caderno da AMATRA IV N° 7, Porto Alegre 2008, p. 77, *La celeridad del proceso laboral*. En: ACADEMIA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Actualidad del Derecho del trabajo*, Lima 2009, pp. 239 y 242-243 y *Principios y problemas del proceso laboral*. En: *Revista Jurídica de la Regional Norte* Año 4 N° 4, Montevideo 2009, p. 35. En la misma línea. En: Uruguay: ROSSI, Rosina, *Primera lectura de la Ley N° 18.572 sobre abreviación de los procesos laborales*. En: *Revista Derecho Laboral* t. LII N° 235, p. 445 y FERNANDEZ BRIGNONI, Hugo, *Apuntes sobre la nueva ley de proceso laboral*. En: *Revista Derecho Laboral*, t. LII N° 236, p. 773. En España, el Catedrático de la Universidad Autónoma de Barcelona: PÉREZ AMORÓS, Francisco, *Justicia efectiva, igualdad y rapidez procesal: por un Derecho del trabajo procesal*. En: *Revista Derecho Laboral*, t. LIII N° 237, Montevideo 2010, p. 7 y ss., esp. p. 11. Sobre los principios de protección y de igualdad en el nuevo proceso laboral, v. t., BARRETTO GHIONE, Hugo, *Principios de igualdad y protección en el proceso laboral*. En: *Revista Derecho Laboral* t. LIII N° 237, Montevideo 2010, pp. 57 y ss. y *Constitución y proceso laboral (notas sobre la sinuosa argumentación de un fallo de la Suprema Corte de Justicia)*. En: *Revista Derecho Laboral* t. LII N° 238, Montevideo 2010, pp. 221 y ss.

propia y de un proceso propio, ambos especializados y autónomos, ya que la experiencia histórica demuestra “la inconveniencia y funestas consecuencias de que los conflictos” de trabajo “sean resueltos por los órganos jurisdiccionales comunes y asimismo, por el procedimiento tipo común”<sup>(3)</sup>

De ahí, pues, la autonomía respecto del Derecho procesal civil. *Autonomía respecto del Derecho procesal civil e instrumentalidad o adjetividad respecto del Derecho sustantivo del trabajo*<sup>(4)</sup>. La particular autonomía que caracteriza al Derecho sustantivo al que sirve, es lo que determina la necesariamente fuerte autonomía del proceso laboral respecto del proceso civil. Esta no puede ser inferior al grado de independencia que el Derecho del trabajo ha alcanzado respecto del Derecho civil. Es por eso que Couture decía que “el conflicto de trabajo exige el apartamiento de todas las características tradicionales del proceso civil. Ante él, ni uno solo de los postulados clásicos queda en pie”<sup>(5)</sup>.

Por lo demás, en todo caso, una Justicia laboral especializada y un proceso laboral autónomo vienen impuestos por el art. 36 de la Carta Interamericana Garantías Sociales.

A partir de estos presupuestos –la instrumentalidad o adjetividad del proceso, que determina su pertenencia al Derecho laboral y su necesaria autonomía respecto del procesal–, pueden construirse los principios básicos de ese instrumento que es el proceso del trabajo.

La enumeración de principios del proceso laboral es muy variada, pudiendo casi llegar a afirmarse que cada autor propone su propio elenco de principios. De todos modos, junto con esa variedad, puede apreciarse una cierta convergencia: todos coinciden en algunos principios. Así como unos realizan una enumeración

(3) GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio- *La prueba en el proceso de trabajo*, Madrid 1994, p. 15.

(4) Conf. BAYLOS GRAU, Antonio, CRUZ VILLALON, Jesús y FERNANDEZ, María Fernanda, *Instituciones de Derecho procesal laboral*, Madrid 1991, p. 106

(5) COUTURE, Eduardo J., *Proyecto de Código de procedimiento civil*, Montevideo 1945, p. 58. Por eso, debe haber “un nuevo Derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos” (COUTURE, Eduardo J., *Algunas nociones de Derecho procesal del trabajo*. En: “Estudios de Derecho procesal civil”, Buenos Aires 1948, t. I, p. 288). COUTURE fue coherente y excluyó expresamente al proceso laboral de su célebre Proyecto de Código de procedimiento civil. En el Uruguay no solamente el gran COUTURE había señalado la necesidad absoluta de un proceso laboral autónomo, al punto de excluirlo del referido proyecto. También otros procesalistas nacionales la han reconocido en su obra doctrinal, aunque con menor énfasis que el gran maestro. BARRIOS DE ANGELIS, por ejemplo, ha dicho que “existen causas profundas que se oponen a la total unidad de los procesos, a la existencia de una sola forma para la eliminación de toda insatisfacción jurídica por medio de la jurisdicción”, lo que en definitiva, se debe a “la adecuación de la forma al contenido”; en efecto, agrega, “el objeto imprime las características propias al proceso y a los actos del proceso” (*cit.* por LANDONI SOSA, Angel. En: *Prólogo a Teoría del proceso* de BARRIOS DE ANGELIS. Dante, 2ª. ed., Buenos Aires 2005, p. XI). Y en su obra mayor, BARRIOS también sostiene que “en la actual organización del Derecho comparado, la regla del juicio ordinario vale dentro del ámbito objetivo de una materia determinada. Es decir, existe un proceso que es la forma ordinaria en materia civil y comercial, otro en materia laboral, otro en materia penal, etc”. (*Teoría del proceso, cit.*, pág 246)

desagregada y detallada, otros sintetizan o resumen, subsumiendo los principios explicitados por los primeros en unos pocos grandes principios.

Teniendo esto en cuenta, puede sostenerse que principios tales como los de protección, igualdad o desigualdad compensatoria, gratuidad, celeridad, concentración, inmediatez y primacía de la realidad, entre otros, forman parte del elenco de principios generalmente aceptados

### 1.2. Protección

En el Uruguay, el proceso instrumental del Derecho del trabajo, recibe de la Constitución un mandato tuitivo muy claro. Hay una principiología constitucional del Derecho procesal del trabajo, que parte de la protección.

El artículo 53 de la Constitución establece que “el trabajo está bajo la protección especial de la ley”<sup>(6)</sup>. La protección es pues, ineludible. Pero además es un mandato de fuerza incomparable con la de cualquier otro similar del texto de la Constitución nacional. Recórrase artículo por artículo el texto constitucional, y no se encontrará otro mandato que ordene a la ley la protección “*especial*” de un derecho o bien jurídico. Lo más parecido, pero no igual, se encuentra en el artículo 49 sobre bien de familia, para el que ordena “una legislación protectora especial”. En efecto, no parece ser lo mismo “una legislación protectora especial” que “la protección especial de la ley”, ya que en la primera frase, lo especial es la ley, o sea que hace referencia a una ley especializada, mientras que en la segunda expresión, la protección debe ser especial, es decir, debe tratarse de una protección intensa, extraordinaria, “que se diferencia de lo común o general”<sup>(7)</sup>

Y la diferencia del grado o intensidad de la protección es abismal si se compara la ordenada para el trabajo con la que se reconoce a la propiedad. En efecto, mientras el mandato protector del artículo 53 es terminante e ilimitado, el reconocimiento que el artículo 32 hace del derecho de propiedad está lleno de advertencias, limitaciones y condicionamientos, que no aparecen ni en el más remoto horizonte de los artículos 53 y siguientes dedicados al trabajo.

Está claro, por lo demás, que la superlativa protección del trabajo ordenada por la Constitución no se limita al aspecto sustantivo, sino que incluye –por razones de lógica y porque no hay ninguna salvedad o exclusión– a los mecanismos de garantía de tal protección. Alcanza y condiciona necesariamente a los sistemas de los cuales depende que la protección exista y sea efectiva: no solamente la Justicia del trabajo y el proceso laboral, pero sí ellos en primer lugar.

---

(6) Este precepto armoniza con el art. 7, del cual se deduce la primacía del trabajo sobre la propiedad, en el elenco de los bienes jurídicos fundamentales.

(7) Como dice el Diccionario de la Real Academia, 20ª. ed., Madrid 2001, t. I, p. 975.

Así, el principio protector propio del Derecho sustantivo laboral, penetra inevitablemente al Derecho adjetivo laboral. El Derecho laboral procesal no puede ser sino tuitivo. Si no lo es –y cuando no lo es–, pierde su sentido y no cumple su función, violando el artículo 53 de la Constitución.

### 1.3. Desigualdad compensatoria

A partir de esto, la protección del trabajo exige un replanteamiento de la versión tradicional del principio de igualdad. En Derecho del trabajo la igualdad no se supone, como en Derecho civil, sino que se constata la desigualdad real y se intenta corregirla y aminorarla. En otras palabras –las de COUTURE–, el tradicional “principio de igualdad ante la ley es una simple suposición jurídica”, por lo cual es necesario compensar la desigualdad real también en el proceso, de tal modo que el propósito del Derecho procesal del trabajo debe ser el de “evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la Justicia”<sup>(8)</sup> En el proceso laboral, el principio de igualdad, que nace del mandato constitucional de protección del trabajador, es el de la “desigualdad compensatoria”. Más que de “igualdad” se trata de “*igualación*”, de conformidad con la feliz expresión de Rosenbaum<sup>(9)</sup>.

En efecto, Plá Rodríguez desarrolla el concepto señalando que la desigualdad compensatoria deriva del principio protector, es decir, de la propia razón de ser del Derecho laboral, condicionando inevitablemente a su rama adjetiva, que busca compensar la desigualdad real, creando desigualdades de signo contrario<sup>(10) (11)</sup>

En consecuencia, *por mandato constitucional, el proceso laboral no puede sino ser protector y compensador de desigualdades*. Si no lo fuera, caería en la ineficacia y en la inconstitucionalidad.

De ahí la existencia de numerosas instituciones desiguales en el Derecho laboral procesal<sup>(12)</sup>.

(8) COUTURE, Eduardo J. *Algunas nociones...*, cit., pp. 275-276

(9) ROSENBAUM, Jorge. “Los problemas actuales de la Justicia del trabajo en América Latina”. En: *Revista Derecho Laboral*. T. XXXVI, N° 169, p. 120.

(10) PLÁ RODRIGUEZ, Américo. “Visión crítica del Derecho procesal del trabajo”. En: *AAVV*, “Processo do trabalho na America Latina. Estudos em homenagem a Alcione Niederauer Correa”, Sao Paulo 1992, p. 244. “Desigualdad compensada con otra desigualdad”, decía COUTURE, *loc.cit.*. “Intervención reequilibradora tanto por parte de la norma procesal como del propio órgano judicial actuante”, dicen APARICIO TOVAR, Joaquín y RENTERO JOVER, Jesús, *El Juez laboral, imparcial pero no neutral*. En: *Revista de Derecho Social* N° 4, Albacete 1998, p. 59).

(11) Pero además, el principio de igualdad tradicional o clásico – superado en materia laboral por obra del art. 53 de la Constitución –, admite el tratamiento desigual de los desiguales, en cuanto haya una causa razonable, objetiva y justa de diferenciación.

(12) En otros términos es lo que dice la nueva ley procesal del trabajo de Perú (N° 29.947 de 15 de enero de 2010), según la ponencia de Mario Pasco para este Encuentro: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes”... Sobre los principios de protección y de igualdad en el nuevo proceso laboral, v. t. la bibliografía cit. *supra*, nota 2.

#### 1.4. Celeridad

La rapidez de la solución del conflicto de trabajo es fundamental, porque como dice Russomano, en materia laboral la sentencia tardía, aún acertada en el fondo del asunto, nunca es justa, sino que configura denegación de justicia<sup>(13)</sup>. De tal modo, en este punto como en ningún otro, se pone de manifiesto el papel instrumental del proceso: su función es garantizar la eficacia del Derecho sustantivo que tiende a aplicar. Si no lo hace o lo hace mal, “deroga” ese Derecho sustantivo que debería haber efectivizado. De la Justicia del trabajo en general y de su celeridad en especial, depende la eficacia del Derecho del trabajo. La celeridad es el principio y la *ausencia de celeridad* el más grave problema práctico del proceso del trabajo.

La duración de los juicios laborales es muy variada en los diversos países latinoamericanos, pero en un cálculo conservador, es posible estimar que el promedio supera ampliamente los dos años. En materia laboral esto no es debido proceso sino *indebido* proceso y denegación de acceso a la justicia, porque normalmente el trabajador no puede esperar. El trabajador está reclamando, si es que tiene razón, unos salarios que se le deben y/o una indemnización por despido que necesita precisamente para el momento en que está desempleado. No puede esperar dos o tres años. Más aún: la sentencia que le da la razón dentro de dos, tres, cuatro o cinco años, es siempre inútil, porque llega cuando el trabajador ya tiene el asunto solucionado (porque consiguió otro empleo y lo que va a percibir ya no tiene ese carácter alimentario propio de las prestaciones laborales) o porque definitivamente el reclamante ya “se murió de hambre” en la espera de un fallo firme, ya sufrió durante dos o tres años todo lo que implica la pérdida del empleo, del sustento, etc.

A esto hay que agregar que en muchos países, como el Uruguay, la deuda laboral es una de las más baratas del mercado, por lo cual, a veces no pagar es buen negocio.

De tal modo, la sentencia tardía y más aún, no solo la sentencia tardía, sino la simple *expectativa* de una sentencia tardía (el saber que ante una reclamación la perspectiva es que la sentencia va a demorar dos o más años), implica para el trabajador un estímulo a renunciar a los créditos irrenunciables, aceptando una transacción por una ínfima parte de lo reclamado. Así, lo adjetivo abroga lo sustantivo. El derecho calificado como irrenunciable por la ley material, se vuelve renunciabile por la ineficacia de la ley adjetiva.

Pero además, la morosidad judicial es, para el empleador, un estímulo a no pagar, ya que es “buen negocio” no pagar. Es buen negocio “asustar” al trabajador con una sentencia de aquí dos, tres, cuatro o cinco años y así obligarle a transar por una suma francamente inferior a la reclamada.

---

(13) RUSSOMANO, Mozart Victor, *O decálogo do processo trabalhista*, 3ª. ed., Curitiba 2002, p. 60

Todavía, el proceso laboral extenso y lento, tal como generalmente funciona, es un dispendio económico, un despilfarro de recursos carente de todo sentido. En efecto, la inmensa mayoría de las reclamaciones laborales son de bajo monto, por lo cual es económicamente ineficiente utilizar, para resolverlas, un proceso largo, que consecuentemente es caro, mucho más caro que el monto del litigio a resolver. En otras palabras, el “*quantum*” del conflicto es menor –mucho menor– que el costo del instrumento usado para resolverlo.

Por lo tanto, hay que encontrar la fórmula para que la Justicia laboral sea efectivamente rápida, para lo cual es indispensable observar el ya mencionado principio o presupuesto de la autonomía del proceso del trabajo.

### 1.5. Gratuidad

La importancia de la gratuidad del proceso para el trabajador y su estrecha vinculación con el mandato tuitivo e igualador del artículo 53 de la Constitución ha sido tempranamente destacada por la doctrina uruguaya. Ya en 1950, Barbagelata destacaba la constitucionalidad del principio y recogía la afirmación anterior de Couture en el sentido de que la gratuidad persigue materializar la igualdad<sup>(14)</sup>

La concepción de la gratuidad como principio derivado necesaria e inevitablemente de los de protección y desigualdad compensatoria, ha sido ratificada y desarrollada más recientemente por la doctrina, entre otros, por Trezza de Piñeyro<sup>(15)</sup>, Becerra<sup>(16)</sup> y Racciatti. Este último coloca a “la gratuidad del proceso para el trabajador” en el primer lugar de su enumeración de principios del proceso laboral<sup>(17)</sup>

Es muy similar el panorama ofrecido por la doctrina extranjera<sup>(18)</sup>.

Siendo importantísima y suficiente, la gratuidad no es solo una necesaria e inevitable consecuencia de la desigualdad compensatoria y de la protección del trabajador, constitucionalmente exigida. Además, en materia laboral, la gratuidad es requisito del *acceso a la Justicia*.

En efecto, tal como señalaran Teitelbaum y Nelson Nicolliello<sup>(19)</sup>, la administración de justicia es un servicio primario del Estado que debe ser accesible a todos, por lo cual, su gratuidad para todo aquel que no esté en condiciones de solventar los

(14) BARBAGELATA, Héctor-Hugo. “La gratuidad del procedimiento laboral”. En: Revista *Derecho Laboral* T. V, N° 29, p. 286; COUTURE, Eduardo J., *Ap. al Curso de Derecho procesal*, 2ª. ed., Montevideo s/f, *cit.* por el primero, p. 291.

(15) *Idem*, p. 213

(16) BECERRA BARREIRO, Rodolfo. “El principio de gratuidad del proceso laboral”. En: GRUPO DE LOS MIÉRCOLES, “Derecho procesal del trabajo. Treinta estudios”, Montevideo 2005, pp. 76, 78, 81, 82 y 83.

(17) RACCIATTI, Octavio C., *Los principios del Derecho laboral en el Derecho procesal del trabajo*. En: GRUPO DE LOS MIÉRCOLES. *Ob. cit.*, p. 23

(18) Entre lo más reciente: PÉREZ AMORÓS, Francisco. *Ob. cit.*, párrafo 10 *in fine*.

(19) *Cits.* por BECERRA BARREIRO, Rodolfo. *Ob. cit.*, p. 83

gastos del caso, es un derecho fundamental del ciudadano. Y muy especialmente para el trabajador, habida cuenta de su situación de sujeción económica y jurídica. Del mismo modo, Plá Rodríguez ha dicho que “el servicio de justicia no puede quedar reservado a quien esté en condiciones de pagarlo, sino que tiene que estar a disposición de todos los habitantes. No puede ocurrir que un litigante tenga superioridad o esté en mejores condiciones para actuar, por poseer mejor posición económica”<sup>(20)</sup>.

Por eso, la interposición de costos económicos al ejercicio de los derechos jurisdiccionales de quien está por definición en una situación de dependencia económica constituye en sí misma una denegación de justicia<sup>(21)</sup>.

Así, en el proceso laboral, la gratuidad es parte del principio de protección y de igualación, pero al mismo tiempo es requisito de acceso a la tutela jurisdiccional<sup>(22)</sup>.

Establecido el principio de gratuidad como uno de los esenciales del proceso del trabajo, queda poco espacio para reducir el alcance o la extensión del mismo. Si se trata de un principio fundamental, no parece posible limitar su aplicación a algunas determinadas situaciones. Por lo tanto, no tiene sentido buscar la existencia de normas específicas que reconozcan la gratuidad para tal o cual acción (laboral) o para tal o cual costa procesal. Es al revés. Solo una norma expresa podría exigir el pago de cierto coste por el trabajador y siempre que ello tuviera una fundamentación muy profunda y que además no afectare el contenido esencial del derecho al acceso a una justicia gratuita.

En rigor, la gratuidad laboral se da en el proceso del trabajo y en el acceso a la Justicia laboral, que es un concepto más amplio que el de proceso.

La gratuidad en el proceso supone, por una parte, que el trabajador no debe abonar tributos ni tasas; y por otra, que tampoco debe sufragar los gastos de otros actos, como intimaciones, pericias, certificaciones, publicaciones, etc.

Pero esto es una parte del asunto. La gratuidad en el acceso a la justicia va más allá y es previa al proceso en sí mismo. Supone la existencia de tribunales geográficamente accesibles, la posibilidad de recurrir a una defensa letrada gratuita<sup>(23)</sup> y supone también, en tercer lugar, la garantía de indemnidad, esto es, la de no

---

(20) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Visión crítica del Derecho procesal del trabajo”. En: Revista *Derecho Laboral*, T. XXXIV, N° 163, pp. 568-569.

(21) BECERRA BARREIRO, Rodolfo. Ob. cit., pp. 78-79 y ERMIDA FERNÁNDEZ, Martín. “La autonomía del proceso laboral como requisito de celeridad”. En: *XV Jornadas Nacionales de Derecho del trabajo y de la Seguridad social* (4 y 5 de diciembre de 2004, Salto, Regional Norte-Universidad de la República)”, Montevideo 2004, p. 236.

(22) No otro es el espíritu de las “Reglas de Brasilia sobre acceso a la Justicia de las personas en condición de vulnerabilidad”, adoptadas en la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana y recogidas en la Acordada 7647 de nuestra Suprema Corte de Justicia

(23) Conforme el num. 31 de las ya citadas Reglas de Brasilia

sufrir perjuicios por el ejercicio de una acción o por la comparecencia ante la justicia (en el caso, por ejemplo, de los testigos).

En rigor, tal como hemos sostenido con anterioridad, la gratuidad del proceso laboral “debería ser absoluta, sin resquicios de ningún tipo”<sup>(24)</sup>.

### 1.6. Otros principios

Otros principios pueden ser vistos como derivaciones de los que venimos de exponer o como reflejos o efectos de principios del Derecho sustantivo del trabajo sobre el procesal o adjetivo. La primacía de la realidad, la simplicidad o sencillez, la intermediación, la concentración, el carácter inquisitivo, etc., pueden ser percibidos como aspectos de la protección o como mecanismos de celeridad. El grado de protagonismo que se le de a cada uno de ellos, depende, nos parece, más de acentos o entonaciones que de esencias.

## 2. LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PROCESO LABORAL

La ley uruguaya 18.572 del 13 de setiembre de 2009 responde a los fundamentos ya analizados: celeridad, autonomía, protección o desigualdad compensatoria.

Para exponer brevemente sus caracteres, nos referiremos primeramente al contexto en el que se da la nueva ley, a sus principios, a la concentración y el acortamiento de los plazos, a los estímulos al cumplimiento, a las estructuras procesales, a las limitaciones o carencias del nuevo régimen y a los requisitos extralegales necesarios para su correcto funcionamiento.

### 2.1. El contexto

La aprobación de la Ley N° 18.572 de 2009 viene a coronar un importante proceso legislativo verificado en los últimos años en materia laboral. Entre 2006 y 2009 se dictó una gran cantidad de leyes laborales de entonación protectora, en materias tales como fuero sindical, negociación colectiva, consejos de salarios, tercerizaciones, prescripción, licencias, acoso sexual, jornada del trabajador rural, trabajo domestico, seguridad social, etc. Independientemente del juicio que pueda hacerse de cada uno de esos instrumentos, es claro que el conjunto tiende a volver un poco más protectora la legislación laboral vigente en el Uruguay. Siendo así, carecía de sentido que no se abordara también el aspecto adjetivo. Todo ese esfuerzo de aumentar la tutela brindada por la legislación sustantiva se iría por la borda si su exhibición continuaba confiada a un proceso común o general, no especializado.

(24) *Protección jurisdiccional de los derechos laborales, relevancia de su constitucionalización, flexibilidad laboral y formación profesional a comienzos del siglo XXI*, reportaje publicado por el Instituto de Defensa Legal y la Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la Seguridad social, Lima 2003, pp. 9-10.

En efecto, Uruguay era, hasta la aprobación de la Ley N° 18.572 el único país de América Latina carente de un proceso laboral especial o autónomo.

Por cierto que el *juslaboralismo* había denunciado este contrasentido, ya antes de las reformas legales de 2006 a 2009, porque la inconsecuencia técnica de un proceso inadecuado a la norma tuitiva existía independientemente del reforzamiento del nivel de protección.

Por lo tanto, la nueva ley viene corregir *la anomalía uruguaya* restableciendo un proceso del trabajo autónomo<sup>(25)</sup>, de conformidad con el reclamo doctrinal y en armonía con el proceso legislativo sustantivo de estos últimos años.

## **2.2. Los principios recogidos en la nueva ley**

La ley responde —o intenta responder— a la principiología teórica descrita *infra*, 1, sin perjuicio de lo cual recoge algunos de esos principios a texto expreso y plasma otros tácitamente en el conjunto de su sistema. Esto último es lo que acontece con el principio de igualdad material o desigualdad compensatoria o igualación, que, como va dicho, viene impuesto constitucionalmente.

La ley comienza y termina con los principios (arts. 1, 30 y 31), lo cual refleja la importancia que les reconoce.

Entre tales principios edictados expresamente en la ley, destaca en primer lugar, el de la eficacia de los derechos sustantivos (arts.1). Esa es la función del proceso, que por lo tanto debe ser aplicado e interpretado de conformidad con ese objetivo.

En segundo lugar, operan determinados principios del Derecho laboral adjetivo recogidos expresamente en la ley: celeridad, oralidad, intermediación, concentración, publicidad, buena fe — que como se puede percibir, derivan todos del principio constitucional de protección e igualación —, además del de búsqueda de la eficacia de los derechos sustantivos.

Asimismo se plasman como principios interpretativos e integrativos de la norma laboral procesal, el bloque de constitucionalidad (art. 30) y los principios del Derecho (sustantivo) del trabajo

El art. 31 termina indicando que solo podrá recurrirse a la aplicación subsidiaria de normas de Derecho procesal civil en tanto no contradigan los principios propios del Derecho laboral sustantivo y procesal.

El objetivo es el de evitar interpretaciones civilistas y formales que terminen alargando el proceso y desnaturalizando su función y objetivo. Trátase de asegurar

---

(25) ROSENBAUM, Jorge. “La recreación de un proceso laboral autónomo”. En: Revista *Derecho Laboral* t. LII N° 236, Montevideo 2009, p. 765 y ss.

el carácter funcional del proceso, como instrumento eficaz de garantía de ejercicio de los derechos laborales sustantivos.

Ello inhabilita toda interpretación que tenga por efecto la extensión de su duración, la prórroga de plazos o la introducción de otros adicionales, la duplicación de actos o la acumulación de recursos<sup>(26)</sup>.

Pero lo más importante a señalar es que estos arts. 1, 30 y 31, convierten a la ley en un sistema completo que se autoabastece<sup>(27)</sup> autónomamente.

### 2.3. Concentración y abreviación de plazos

Como instrumento de celeridad se intenta concentrar buena parte de la actividad en la audiencia única, del mismo modo que se eliminan la reconvencción y la convocatoria de terceros; asimismo, se abrevian los plazos lo máximo posible, siendo todos perentorios e improrrogables.

La sentencia de condena al pago de dinero debe dictarse en suma líquida, de modo que no sea necesario, en lo posible, un posterior trámite de liquidación.

Se intentó racionalizar la apelación, estableciendo el requisito del depósito para apelar, que existe en numerosos países, como por ejemplo, Argentina, Brasil, España, México y República Dominicana, entre otros<sup>(28)</sup>

### 2.4. Estímulos y desestímulos

Como quiera que uno de los objetivos centrales del nuevo régimen es la celeridad procesal y la eficacia de los derechos laborales, la Ley N° 18.572 incluye incentivos al cumplimiento y desestímulos a las *alongaderas*.

En ese marco se estatuye una multa en los términos del art. 29, según el cual “la omisión de pago de los créditos laborales generará automáticamente, desde su exigibilidad, un recargo del 10% sobre el monto del crédito adeudado”. También, en el art. 16 se mejoró levemente la forma de cálculo del interés legal<sup>(29)</sup>

(26) Por eso erra la sentencia 137/2010 de la Suprema Corte de Justicia, que considerando inconstitucional determinado aspecto de la regulación, entiende aplicables en su lugar la normas correspondientes del CGP de manera acrítica y automática, sin realizar el previo “test” de funcionalidad. El resultado es, sin dudas, el de todo trasplante mecánico: la disfuncionalidad y el consecuente rechazo.

(27) ROSSI, Rosina, *Vigencia del nuevo sistema procesal laboral*. En: Revista Derecho Laboral t.LII N° 236, Montevideo 2009, p. 805

(28) No obstante, la Corte declaró inconstitucional la disposición que creaba este depósito. Ocho días después de la fecha asignada a este fallo, el art. 2 de la Ley N° 12.275 de 29 de junio de 2010 creaba en Brasil un nuevo depósito para apelar acumulativo al preexistente. Pocos meses antes, la nueva ley peruana había instituido un mecanismo similar condicionante de la casación, en enero de 2010.

(29) A pesar de lo cual, la deuda laboral sigue siendo más barata que la tributaria, que sufre una multa del 20% y un interés acumulativo mensual del 5%

## 2.5. Las estructuras procesales

La nueva ley prevé dos estructuras procesales: un *proceso laboral ordinario* y otro de *menor cuantía*<sup>(30)</sup>.

En ambos es necesario tentar previamente la conciliación en vía administrativa, aunque el trabajador puede dar por cumplido ese trámite si a los 30 días no se llegó a un acuerdo.

*El proceso laboral ordinario* comienza –luego de la inútil tentativa de conciliación– con una demanda escrita notificada personalmente. En el mismo acto, el Juez da traslado de la demanda y convoca a la audiencia única, la que debe realizarse dentro de los sesenta días posteriores a la presentación de la demanda. El demandado cuenta con diez días para contestar la demanda. Toda la actividad probatoria se concentra en la audiencia única, presidida por el juez.

Las partes pueden alegar de bien probado oralmente en la misma audiencia o por escrito dentro de un plazo no superior a los diez días, que será fijado por el juez. La sentencia deberá dictarse dentro de los veinte días posteriores a la audiencia.

En el juicio laboral ordinario, cabe el recurso de apelación que deberá ser interpuesto dentro de los cinco días<sup>(31)</sup> y ser resuelto por el tribunal de alzada en no más de treinta.

Este procedimiento está diseñado para que su duración no supere los seis meses, aún en dos instancias. Sin embargo, que ello sea posible depende de factores extralegales a los que se hace referencia más adelante<sup>(32)</sup>

*El proceso laboral de menor cuantía*<sup>(33)</sup> se desarrolla en instancia única a partir de una demanda escrita notificada personalmente. Se pasa directamente a la audiencia que deberá tener lugar dentro de los diez días siguientes. La demanda se contesta en la misma audiencia, en la cual también se diligencia la prueba y se producen los alegatos de las partes. El juez dicta sentencia en el acto o dentro de los seis días siguientes. Este proceso no admite apelación. No debería durar más de uno o dos meses.

(30) Una síntesis clara y didáctica de los trámites puede consultarse en RIVAS, Daniel, *Esquemas de los procesos laborales autónomos de la Ley N° 18.572*, encarte pub. en la revista *Derecho Laboral* t.LII N° 235, Montevideo 2009.

(31) En el texto de la ley, la apelación del demandado condenado se condicionaba al depósito del 50% del monto de la condena, disposición que fue declarada inconstitucional por la Corte, conforme lo expuesto *supra* 2.3 e *infra*, 3

(32) *Infra*, 2.7

(33) Aplicable a asuntos cuyo monto total no exceda los 81.000 pesos uruguayos (poco menos de 4.000 dólares a julio de 2010). La Suprema Corte debe actualizar anualmente este monto. En la nueva ley peruana, el límite se fija en el equivalente de unos 6.500 dólares, aproximadamente, según la referida ponencia de Mario Pasco.

## 2.6. Limitaciones del nuevo sistema procesal

A despecho de algunas opiniones contrarias a la ley por considerarla desequilibrada en favor del trabajador<sup>(34)</sup>, nos parece que el nuevo régimen pudo –y tal vez debió– ser mucho más protector del trabajador de lo que es. Pudo –y tal vez debió– contener más o más intensas medidas de desigualdad compensatoria, para ser plenamente congruente con el mandato constitucional de protección especial del trabajo.

Así, la Ley N° 18.572 pudo – y tal vez debió – incluir las siguientes medidas, que no fueron recogidas a pesar de ser bien conocidas en la teoría general del Derecho laboral procesal y en el Derecho comparado:

- el proceso monitorio, como en Chile, que consta de demanda seguida de sentencia;
- el proceso de la acción de amparo o el del “símil amparo” de la Ley N° 17.940;
- la *ultra petita* y la *extra petita*;
- la sustitución procesal del trabajador por el sindicato;
- la inversión de la carga de la prueba;
- la presunción de laboralidad de toda prestación personal de servicios;
- el depósito para apelar debió ser del 100% como en la mayor parte de las legislaciones extranjeras<sup>(35)</sup>;
- la multa o el recargo del artículo 29 debió ser del 20% con más el 5% mensual acumulativo, como en los créditos fiscales, ya que no se entiende por qué razón el Fisco debe tener un tratamiento tanto más favorable que los trabajadores, a los que la Constitución ordena proteger especialmente;
- la preferencia (y no el privilegio) de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, aún sobre la prenda y la hipoteca;
- la ejecución independientemente del concurso;
- la eliminación expresa de la casación; y
- la prescindencia de toda remisión, aún acotada, condicionada y subsidiaria (como la del artículo 31) al proceso civil<sup>(36)</sup>.

Todo esto pudo ser parte de la nueva ley, y de haberlo sido, hubiera estado en línea con la doctrina y la legislación comparada prevaecientes.

(34) En alguna medida, la Corte se ha plegado – aunque muy parcialmente – a ese punto de vista, en la medida en que declaró la inconstitucionalidad de algunas de sus disposiciones

(35) Y por cierto no debió ser declarado inconstitucional, como no lo fue en ninguno de los países en que existe

(36) “Es bastante corriente que las normas del proceso común sean complementarias o subsidiarias de las especiales, lo cual, en la práctica, puede perjudicar el sistema” (BARBAGELATA, Héctor-Hugo, *Tendencias...*, cit., p. 28)

Pero no lo fue, porque es una ley contenida, que si alguna objeción constitucional podía merecer, era precisamente la de no ser lo suficientemente protectora de los derechos sustantivos cuya eficacia debería asegurar. La ley es, sin duda, en comparación con lo que teníamos *–rectius:* con lo que *no teníamos–*, un gran paso en la dirección del cumplimiento del mandato constitucional de protección *especial* del trabajo. Pero no es la plena y máxima realización posible, a nivel legislativo, de dicho mandato, ni mucho menos.

## **2.7. Requisitos o presupuestos extralegales**

Ya la exposición de motivos o “Presentación del anteproyecto de ley” que luego de diversas modificaciones diera origen a la Ley N° 18.572, se advertía que “además de los aspectos técnicos que se incluyen en el proyecto de proceso laboral adjunto, la Comisión (redactora del anteproyecto) entiende necesario mencionar que desde una visión empírica general se torna imprescindible acompañar esta iniciativa con reformas orgánicas que aumenten el número de tribunales y creen juzgados encargados del proceso de menor cuantía. En opinión de la Comisión es también imprescindible la implementación de programas institucionales que sigan incrementando el caudal de capacitación continua de los magistrados actuantes. Asimismo, considera imprescindible que el Ministerio de Trabajo y Seguridad social garantice la rapidez y eficacia del trámite de la audiencia de conciliación administrativa previa. Finalmente, la comisión considera necesaria la digitalización del proceso laboral. Sin embargo, no ha abordado la cuestión, dado que la Suprema Corte de Justicia tiene en estudio un programa general en la materia”. De forma que desde un primer momento los poderes públicos estaban advertidos de que no bastaría la aprobación de una ley que modificara los trámites procesales para superar la morosidad judicial y garantizar la eficacia del Derecho sustantivo.

En efecto, el correcto funcionamiento de un proceso autónomo y sumamente célere –este uruguayo o cualquier otro–, requiere de recursos materiales y capacitación.

*Recursos materiales o presupuestales* para la incorporación de nuevos tribunales, funcionarios y sedes, así como para equiparlas adecuadamente.

*Capacitación de los operadores del sistema:* por supuesto capacitación de los Jueces, pero también de los Actuarios, funcionarios judiciales y de los propios abogados. Trátase, simplemente, de la indispensable *especialización* de todos los operadores jurídicos. Y tal capacitación no solo debe ser técnica o jurídico formal, sino que debe ingresar en la filosofía –que es decir tanto como la función y el objetivo– del Derecho sustantivo laboral y del Derecho adjetivo del trabajo.

### 3. LAS PERIPECIAS DE LA REFORMA

La reforma que se viene de exponer ha estado envuelta en un intenso y extenso debate, aun no concluido, que tiene componentes ideológicos y corporativos.

Está claro que desde el punto de vista ideológico, político o filosófico, se enfrenta una concepción de la igualdad formal (igualdad ante la ley) con la propia del Derecho del trabajo protector, que se centra en la igualdad material, desigualdad compensatoria o igualación, según lo ya expuesto<sup>(37)</sup>. No es ajeno a tal confrontación, el conflicto obrero-patronal subyacente siempre en las relaciones de trabajo.

Pero también hay un enfrentamiento que podría llamarse ideológico jurídico entre diversas concepciones de las relaciones entre Derecho sustantivo o material y Derecho adjetivo o instrumental. La reforma es criticada por quienes consideran que es posible y deseable imponer un único proceso civil a la solución de toda clase de conflictos y quienes piensan que el conflicto de trabajo, por sus particularidades y contexto, requiere de un proceso apropiado e inevitablemente diferente.

Finalmente, la reforma también enfrenta claros intereses corporativos, de funcionarios y abogados que se ven expuestos a una recarga de labor, además del trastorno que les significa el cambio de sistema que les obliga a desaprender y reaprender.

Tales divergencias no son solucionadas sino agravadas por las inconstitucionalidades decretadas por la Corte.

En efecto, hasta el momento, la Corte consideró inconstitucionales un par de disposiciones de la Ley N° 18.572 (la que atribuye diferentes efectos a la incomparecencia de actor y demandado a la audiencia única y la que establece el depósito para apelar), fundándose en que el trato desigual en el proceso sería incompatible con el principio de igualdad ante la ley. Pero al mismo tiempo, deja intacta la estructura general de la ley (debilitada en algo, sin duda, pero intacta en su estructura), por lo cual, en grandes líneas y desde el punto de vista jurídico formal, deja las cosas como estaban.

Pero el conflicto o la divergencia que permanece, se agrava en los hechos. Porque quienes recurrían a la apelación para alargar la duración de los juicios ahora oponen masivamente recursos de inconstitucionalidad (todos interpuestos por la parte demandada, no conociéndose inconstitucionalidad promovida de oficio por el juez ni por la parte actora, lo que es toda una demostración). Resultado: ley jurídicamente en pie<sup>(38)</sup> pero procesos laborales bloqueados por efecto de inconstitucionalidades

(37) La referida sentencia de la Corte y el comentario de Hugo Barretto ilustran perfectamente ambos puntos de vista (rev. Derecho laboral t. LIII N° 238, *cit.*, pp. 221 y ss. y 359 y ss.).

(38) Reiteramos: en la medida en que no sobrevengan nuevas declaraciones de inconstitucionalidad más "estructurales".

masivamente interpuestas por los demandados y acogidas por la Corte. De facto, lo que se ha hecho es conseguir que el juicio laboral demore tanto o más que lo que duraba con el antiguo régimen.

¿Qué hacer entonces? Todos parecen estar de acuerdo en que hay que modificar la Ley N° 18.572, eliminando o sustituyendo las disposiciones declaradas inconstitucionales, para eludir esta nueva chicana. Hasta ahora no conocemos opiniones que abiertamente propongan la derogación de la ley y el retorno al Código General del Proceso, pero no quiere decir que no existan.

En cambio, a la hora de discutir cuáles serían esas modificaciones a introducir a la ley de proceso laboral, se aprecian, en grandes líneas, dos tendencias. Unos apuntarían a la hipótesis de mínima: modificar solamente lo indispensable para que el fallo de la Corte deje de bloquear el trámite de los juicios laborales. Otros proponen introducir más modificaciones, algunas atendibles, porque parece razonable aprovechar la necesidad de relegislar para corregir errores o solucionar problemas develados en la práctica y otras no, porque en algunos casos, el cúmulo y contenido de las modificaciones propuestas es tal, que en verdad apunta a mantener la carcaza de la ley 18.572 pero desprovista de sus principales particularidades.

En este marco, es necesario volver a subrayar la importancia de los presupuestos no jurídicos: recursos materiales, creación de tribunales especializados, capacitación<sup>(39)</sup>.

### CONCLUSIONES

- 1) El proceso no es un fin en sí mismo, sino un instrumento o herramienta para lograr la eficacia del Derecho sustantivo. Por consiguiente, un Derecho tan autónomo y particular como el Derecho del trabajo, marcado por la protección y la igualdad, no puede prescindir de un proceso adecuado a esas particularidades. Ese proceso debe ser instrumental al Derecho material y autónomo del Derecho procesal civil.
- 2) El Derecho laboral adjetivo, instrumental o procesal debe tener principios derivados de los principios sustantivos del Derecho del trabajo, tales como el de protección, desigualdad compensatoria, gratuidad, celeridad, etc.
- 3) La carencia de celeridad es causa de la mayor parte de las críticas que se hacen al proceso laboral. También ha sido el fundamento de la permanente reforma legislativa en la materia.
- 4) En ese marco, tanto Perú como Uruguay acaban de aprobar sendas leyes laboral procesales que intentan, cada una a su manera, acercarse a la realización de aquellos principios y finalidades.

---

(39) *Supra*, 2.7

- 5) Con la Ley N° 18.572 de 2009, Uruguay recuperó un proceso laboral autónomo, con lo cual se corrigió la denominada *anomalía uruguaya*: hemos dejado de ser el único país latinoamericano que desconocía la necesidad de la autonomía del proceso del trabajo.
- 6) La declaración de inconstitucionalidad de algunas disposiciones de dicha ley dejó intacta la estructura básica de la ley<sup>(40)</sup>, pero provocó un congestiónamiento de los juicios laborales, hoy paralizados por el *efecto trombosis* producido por ese fallo.

Todas las excepciones de inconstitucionalidad fueron opuestas por los demandados, desconociéndose algún caso en el cual la iniciativa haya sido tomada por el actor o de oficio por el juez. Parece claro que la declaración de inconstitucionalidad determinó que los juicios laborales volvieran a durar tanto o más que con el antiguo régimen

- 7) Así las cosas, se impone la reforma de algunas disposiciones de la Ley N° 18.572 y la adopción de las medidas extralegales que hagan posible el funcionamiento del proceso: creación de juzgados, designación de funcionarios, equipamiento de las oficinas, capacitación de los actores. Si no se crean Juzgados suficientes, si no se equipan adecuadamente las oficinas, si no se capacita a los operadores, el sistema no funcionará. Pero eso no lo puede hacer la ley. Eso lo deben hacer los responsables del servicio.

---

(40) Distinto sería si se declararan inconstitucionales otras disposiciones de la ley.