

VISIÓN CRÍTICA DE ALGUNAS SOLUCIONES CONSAGRADAS EN LA LEY 18.572 DE ABREVIACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES

Gustavo Gauthier^()*

I. PRECISIONES PREVIAS

El título de la presente ponencia, impone comenzar con algunas precisiones relacionadas con el enfoque elegido para analizar un tema que ha despertado un profundo debate en nuestro país.

En primer lugar, y siguiendo al Maestro Plá Rodríguez, corresponde establecer que la palabra crítica tiene, por lo menos, dos sentidos distintos, vinculados entre sí pero diferentes⁽¹⁾.

Puede significar una censura destructiva como cuando se expresa un juicio desfavorable de un hecho o una obra; pero puede implicar también algo más amplio, esto es, un juicio valorativo sobre un hecho o una obra con la finalidad de mejora o perfeccionamiento. Entendida en este segundo sentido, la crítica no se agota en la mera censura, sino que puede contribuir a mejorar aquellos aspectos susceptibles de corrección; este es el sentido con el que nos hemos propuesto encarar el presente estudio.

(*) Asistente Grado 2 en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República y Magíster en Derecho, especialidad Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Centro de Posgrados de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay).

(1) PLÁ RODRÍGUEZ, A. "Visión crítica del derecho procesal del trabajo". En: *Derecho Laboral*, Tomo XXXIV, N° 163, julio-setiembre de 1991, Montevideo, p. 562.

En segundo lugar, este tema puede ser encarado en el plano del mundo de las ideas, de las concepciones, de la teoría, de los principios e incluso en el plano de las experiencias prácticas, las que por distintas circunstancias resultan de momento limitadas, aunque no por ello pueden dejar de anticiparse.

Las limitaciones inherentes a toda ponencia y las propias del autor, obligan a un abordaje acotado al análisis de si algunas soluciones previstas en los procesos regulados en la Ley N° 18.572, están en línea con los principios que presiden o deben presidir el proceso laboral, concebido este como un proceso especial y autónomo.

Una tercera precisión, que aunque obvia, también conviene anticipar en momentos donde arrecian las críticas desde los más diversos ámbitos, académicos y no académicos, es que el análisis se efectuará desde una perspectiva laboralista, a partir de los principios que la doctrina ha señalado como propios del proceso laboral y no desde visiones que omiten toda consideración al particularismo del derecho del trabajo tanto sustantivo como procesal.

Por último, la cuarta precisión, es que no entraremos en algunos temas polémicos y que están generando los mayores debates actualmente, como es el análisis de constitucionalidad de varias de las disposiciones de los nuevos procesos, sin perjuicio de señalar en cada caso las objeciones que en este sentido se han señalado y la opinión de la Suprema Corte de Justicia en los pocos casos en que ha tenido oportunidad de pronunciarse.

II. LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

Si bien en el actual estado de evolución del pensamiento juslaboralista, no es discutible la necesidad de una justicia del trabajo especializada y de un procedimiento también especial o autónomo que contemple en forma cabal y adecuada las peculiaridades de la relación de trabajo y la particular posición de debilidad del trabajador que se proyecta también en el proceso⁽²⁾, no existe unanimidad al momento de identificar los principios que deben informar el proceso laboral.

(2) Por todos ver: GALLART FOLCH, A. *Derecho español del trabajo*, Colección Labor, Barcelona, 1936; GIGLIO, W. *Direito Processual do Trabalho*, 4 Ed., San Pablo, 1977 y “Los procesos laborales: su autonomía, dogmática y normativa”. En: *Derecho Laboral*, Tomo XXVII, N° 134, p. 317; PLÁ RODRÍGUEZ, A. “Visión crítica del Derecho Procesal del Trabajo”. Ob. cit., DE BUEN, N. *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1988; BARBAGELATA, H-H. *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*, FCU, Montevideo, 2009; BABACE, H. “Los principios del derecho del trabajo y del código general del trabajo”. En: *Derecho Laboral*, XLII, N° 196, p. 868; MANGARELLI, C. “La autonomía del derecho procesal del trabajo y el Código General del Proceso”. En: AAVV, *Derecho Procesal del Trabajo*, Treinta Estudios, Grupo de los Miércoles, FCU, Montevideo, 2005; ROSENBAUM, J. “La recreación de un proceso laboral autónomo”. En: *Derecho Laboral*, Tomo LII, N° 236, Montevideo 2009; FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. “Apuntes sobre la nueva ley de proceso laboral”. En: *Derecho Laboral*, tomo LII, N° 236, Montevideo, 2009; PÉREZ AMORÓS, F. “Justicia efectiva, igualdad y rapidez procesal: por un derecho del trabajo procesal”. En: *Derecho Laboral*, Tomo LIII, N° 237, Montevideo, 2010.

La tarea no resulta sencilla pues como agudamente señala Barreto, “todo autor que se precie (...) enumera su propio listado de principios procesales”⁽³⁾, no obstante, como sostiene Pasco, “la tarea primordial es separar el trigo de la paja: distinguir entre lo esencial y lo secundario, entre lo que es consustancial al derecho laboral y aquello que es transitorio o coyuntural”⁽⁴⁾.

Una de las primeras dificultades en este campo, siguiendo a Ackerman, se presenta cuando se intenta calificar como *principios* a reglas o instrumentos de diferente importancia y función y en las que es difícil encontrar un denominador común que permita subsumirlos en un concepto con suficiente aptitud abarcativa⁽⁵⁾.

En doctrina se ha señalado la existencia de una diferencia entre peculiaridades y principios. En primer lugar, los principios son necesariamente generales, mientras que las peculiaridades son restringidas, pertenecientes a uno o a pocos preceptos o momentos procesales; en segundo término, los principios informan, orientan o inspiran preceptos legales, por inducción, y pueden extraerse de ellos, por medio de razonamiento deductivo, de las peculiaridades no se extraen principios, ni derivan de ellas normas legales; en tercer lugar, los principios dan organicidad a institutos y sistemas procesales, las peculiaridades no, pues agotan su actuación en ámbito estrecho generalmente perteneciente al procedimiento y no al proceso⁽⁶⁾.

Por otro lado, Nascimento, sugiere la distinción entre los principios generales del proceso y aquellos que constituyen principios propios del proceso laboral; pero aún identificando principios generales, el proceso laboral reclama una aplicación especial y esencialmente efectiva de reglas comunes como la oralidad, la intermediación, la concentración y la celeridad.⁽⁷⁾

La búsqueda en este caso se orienta a la identificación de aquellos principios procesales generales en la terminología de Giglio, o propios del proceso laboral en la denominación de Nascimento, o aquellos no escritos, pero “actuantes” o “*meta-principios*”, como los denomina Barreto⁽⁸⁾, a efectos de evaluar las soluciones contenidas en la Ley N° 18.572.

(3) BARRETO GHIONE, H. “Principios de igualdad y protección en el proceso laboral”. En: *Derecho Laboral*, Tomo LIII, N° 237, Montevideo, 2010, p. 66.

(4) PASCO COSMÓPOLIS, M. “Reafirmación de los principios del derecho del trabajo”. En: AAVV. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez, Ed. por SPDTSS, Lima, 2004, p. 35.

(5) ACKERMAN, M. “El principio protectorio o de protección”. En torno a los principios del derecho del trabajo, Homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez, Coord. Mario Pasco Cosmópolis, Porrúa, México, 2005, pp. 27-28.

(6) GIGLIO, W. *Direito Processual do Trabalho*, 6ª Ed., Ltr, San Pablo, 1986, pp. 74-75, PASCO COSMÓPOLIS, M. *Fundamentos de derecho procesal del trabajo*. Aele, Lima, 1977; DE BUEN, N. “Los principios del derecho procesal del trabajo”. En torno a los principios del derecho procesal del trabajo. Ob. cit., p. 207.

(7) NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito processual do trabalho*, 13ª Ed., Saraiva, San Pablo, 1992, p. 58, cit. por Racciatti, O. “Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo”. En: AAVV, *Derecho procesal del trabajo*, Treinta estudios, ob. cit., pp. 21-22.

(8) BARRETO GHIONE, H. “Principios de igualdad y protección en el proceso laboral”. En: *Derecho Laboral*, Tomo LIII, N° 237, Montevideo, 2010, pp. 74 y 76.

En la doctrina uruguaya, Plá Rodríguez⁽⁹⁾, Barbagelata⁽¹⁰⁾ y Sarthou⁽¹¹⁾, con matices, han incursionado en la identificación y desarrollo de estos principios generales o esenciales, no escritos, informadores o *metaprincipios* que deben presidir todo proceso laboral.

Por comprender los principios señalados tanto por Barbagelata como por Sarthou, seguiremos la enumeración que realiza Plá Rodríguez cuando señala los tres principios que deben estar en el proceso laboral y que no están el proceso común: la desigualdad compensatoria, la búsqueda de la verdad real y la indisponibilidad⁽¹²⁾, cada uno de ellos tributarios a su vez de tres principios del derecho del trabajo sustantivo: el principio protector, el principio de primacía de la realidad y el principio de irrenunciabilidad.

1. El principio de desigualdad compensatoria.

Este principio que en opinión de Montoya Melgar⁽¹³⁾, sintetiza y resume todos los principios específicos del proceso laboral y que informa a todo el derecho del trabajo, también penetra en el Derecho Procesal del Trabajo, resquebrajando la formal concepción de igualdad de los litigantes, al decir de Murgas⁽¹⁴⁾, como un modo de equilibrar la disparidad de poderes de las partes, que —ya notoria en el vínculo laboral— se evidencia también en la contienda laboral, como señala Raso.⁽¹⁵⁾

La desigualdad de los litigantes en el proceso laboral se puede apreciar en lo económico, en el ámbito probatorio y también en los aspectos subjetivos, como ha señalado Sarthou⁽¹⁶⁾.

Como enseña Plá Rodríguez: “El desequilibrio o desigualdad económica se refleja en el conflicto en cuanto compromete valores de distinta jerarquía patrimonial para el trabajador y el patrono. El trabajador pone en juego la satisfacción de un derecho de contenido alimentario en función de las necesidades que tiende a satisfacer. El patrono, en cambio, no asiste en el proceso al debate de problemas esenciales de subsistencia económica sino a una disminución de su margen de

(9) “Visión crítica del derecho procesal del trabajo”. Ob. cit., p. 571.

(10) “Los medios de prueba en el procedimiento laboral”, En: *Derecho Laboral*, Tomo XXIII, N° 119, Montevideo 1980, p. 560.

(11) SARTHOU, H. “Proposiciones sobre un derecho procesal autónomo”. En: *Derecho Laboral*, Tomo XIX, N° 104, pp. 865, 868 y 871.

(12) PLÁ RODRÍGUEZ, A. “Visión crítica del derecho procesal del trabajo”. Ob. cit., p. 571.

(13) MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*, Quinta Ed., Tecnos, Madrid, 1984, p. 691.

(14) MURGAS, R. *La jurisdicción del trabajo en Iberoamérica*, Estudios laborales, Paraná, 1983, p. 231, cit. por Plá Rodríguez, A., “Visión crítica(...)”, ob. cit., p. 571.

(15) RASO DELGUE, J. “El principio protector en el proceso del trabajo”. En: AAVV. *Derecho procesal del trabajo*. Treinta estudios, ob. cit., p. 50.

(16) SARTHOU, H. “Proposiciones sobre un derecho procesal laboral autónomo”. En: *Derecho Laboral*, Tomo XIX, N° 104, Montevideo, p. 857

utilidad o, en el peor de los casos, de su capital. De ello se deriva el distinto grado de urgencia que reviste para el trabajador que para el patrón⁽¹⁷⁾.

Es por eso que como afirma Coqueijo Costa “El proceso laboral procura compensar ese desequilibrio de los sujetos en el proceso con otras desigualdades, instituyendo la gratuidad, el predominio de la inquisitividad, la mayor celeridad, la protección (*in dubio pro operario*), la simplicidad, la conciliación vigilada, la irrenunciabilidad⁽¹⁸⁾.

En relación con las pruebas, Pasco ha señalado que “es fácil advertir cómo, en la posesión o actuación de todas ellas, el empresario tiene una posición preeminente. Veamos:

- Los documentos, ¿en poder de quién están? Los libros de planillas, los recibos y comprobantes, las instrucciones escritas, los memorandos, todos los documentos en que el trabajo queda registrado o que directamente son generados por este permanecen en poder de la empresa. El trabajador recibe solo una parte de los mismos, y conserva una porción muy inferior; y eso, si es muy acucioso. Lo normal, lo común, lo acostumbrado es que conserve solo unos pocos documentos aislados, no siempre útiles ni pertinentes dentro de un eventual proceso. Al demandar, el trabajador debe recurrir más a su memoria y a lo poco que puede extraer de esa documentación feble y dispersa que conserva. El empleador, en cambio, lo tiene todo; al salir a juicio y contestar la demanda, no solo sabe lo que tiene en su poder, sino también lo poco que tiene el trabajador, así que conoce desde el inicio las debilidades probatorias del trabajador y sus propias fortalezas.
- La declaración de parte del trabajador, ¿quién la presta? Indudablemente él mismo, quien es por lo general persona poco ducha en menesteres judiciales, intimidada por los formalismos y rituales que rodean a tales actuaciones y nervios por su propio comportamiento. La declaración de parte del empleador, en cambio, ¿quién la rinde? Por lo general un funcionario experto o incluso un abogado con poder especial, profesionales entrenados, familiarizados con el asunto. ¿Puede, entonces, calificarse de modo igual la experticia para afrontar la prueba y las conclusiones que se pueden extraer de esta?
- La declaración testimonial la rinden, en la inmensa mayoría de los casos, otros trabajadores, sujetos como el propio demandante a la sujeción a su empleador, con todo lo que ello significa de carga subjetiva. No son y difícilmente podrían llegar a ser testigos libres e imparciales, dado el temor reverencial y aún el riesgo de eventuales represalias.

(17) PLÁ RODRÍGUEZ, A. “Visión crítica (...)”, ob. cit., p. 572.

(18) COQUEIJO COSTA, C. “Principios característicos del derecho procesal del trabajo”. En: *Derecho Laboral*, Tomo XXIII, N° 117, Montevideo, 1980, p. 149.

- Los peritos de parte no actúan *ad honorem*, sino que lo hacen legítimamente a cambio de un honorario. La desigualdad económica hace, por sí sola, que el empleador esté en capacidad para contratar mejores peritos que el trabajador, ya que, aunque el hecho de cobrar honorarios más altos no hace a un profesional mejor que otro, la realidad muestra que los mejores son, por lo general, los que más cobran.
- Finalmente, una inspección, ¿dónde habrá de realizarse? Casi siempre en el propio centro de trabajo, el cual, huelga decirlo, está en permanente posesión del empleador y al que un trabajador accionante o su abogado difícilmente podrán tener acceso, salvo durante el limitado tiempo de la diligencia⁽¹⁹⁾.

Por su parte el desequilibrio subjetivo, se manifiesta en la distinta potencia- lidad que la voluntad de las partes tiene en el conflicto laboral. Mientras el patro- no tiene libertad plena para adoptar cualquier tipo de decisión respecto del conflic- to, la voluntad del trabajador, en cambio, está limitada por las condiciones de la re- lación de trabajo cuando ella está vigente y después, por las restricciones a la li- bertad derivada de la urgencia de las reclamaciones y su naturaleza alimentaria⁽²⁰⁾.

En el campo procesal, Pasco ha propuesto una definición del principio que Plá Rodríguez denomina “desigualdad compensatoria”, como “La ruptura delibera- da de la isonomía procesal, la provocación de privilegios a favor de la parte débil de la relación jurídico-procesal que eliminen o, al menos, atenúen el desequili- brio interpartes, al provocar desigualdades de signo inverso”⁽²¹⁾.

En el artículo III del Título Preliminar de la reciente Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú, N° 29.497, se ha establecido que: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resul- tado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuesto proce- sales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proce- so, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad”.

Este carácter tutelar, en opinión de Plá Rodríguez, se revela principalmen- te en dos aspectos: en la prueba y en la suplencia del juez respecto de los errores, contradicciones u omisiones de la demanda.

En materia probatoria, la mayor dificultad del trabajador para obtener la prue- ba de sus afirmaciones, ha conducido a la aceptación de una serie de criterios o pro- cedimientos que pueden resumirse en tres: a) la apreciación amplia o benevolente

(19) PASCO COSMÓPOLIS, M. “El principio protector en el proceso laboral”. En: *Estudios de Procedimiento Laboral en Iberoamérica*, Homenaje a Don Rafael Alburquerque, Tomo I, Librería Jurídica Internacional, República Dominicana, 2007, p. 73-75.

(20) PLÁ RODRÍGUEZ, A. “Visión crítica (...)”. Ob. cit., pp. 572-573.

(21) PASCO COSMÓPOLIS, M. “El principio protector en el proceso laboral”. Ob. cit., pp. 75-76.

en cuanto a la determinación de si el trabajador ha cumplido o no, con su carga probatoria; b) la redistribución de la prueba, que como recuerda Plá Rodríguez, no llega a significar la inversión de la carga de la prueba, la que no puede aplicarse sin una norma expresa y que se manifiesta a través de lo que la jurisprudencia uruguaya llama el principio de disponibilidad de la prueba, según el cual la parte que dispone de los documentos en los que consta la prueba de los hechos controvertidos, debe suministrarla al proceso y, si no lo hace, se considera que los documentos le dan la razón a la tesis de la contraparte; y c) la atribución de facultades inquisitivas al juez laboral en materia probatoria⁽²²⁾.

Pasco, por su lado, enumera las que a su entender serían las manifestaciones directas o procesales del principio protector: 1) Iniciación de oficio del proceso. 2) Privilegios procesales del trabajador. 3) Redistribución de la carga de la prueba. 4) Relatividad de ciertas pruebas. 5) Ampliación de facultades del juez: proceso quasi inquisitivo, donde resalta la suplencia de la queja, el fallo inmediato, la facultad de fallo ultra y extra petita; y también da cuenta de las manifestaciones indirectas o para procesales del principio protector: 1) Las reglas pro operario (in dubio pro operario, norma más favorable y condición más beneficiosa). 2) Indisponibilidad de derecho. 3) Otras normas de protección⁽²³⁾.

En nuestro medio, tanto Barbagelata⁽²⁴⁾, como Plá Rodríguez⁽²⁵⁾, admiten la aplicación de la regla in dubio pro operario en materia de valoración de la prueba, en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba, aunque no para suplir omisiones.

Ackerman lo plantea en estos términos: “en la interpretación de las normas laborales, la regla in dubio pro operario no está destinada a compensar la carencia, imposibilidad o insuficiencia de una acción del trabajador, sino a operar como remedio de último recurso para que el juez pueda pronunciarse y administrar justicia. Las diferencias entre una y otra situación son evidentes:

- Mientras que la duda en la valoración de la prueba no impide juzgar, la duda en la interpretación del Derecho pone al juez en un callejón sin salida que obsta al pronunciamiento judicial;
- En el segundo caso hay ambigüedad normativa. En el primera insuficiencia probatoria.”⁽²⁶⁾

En el mismo sentido se ha pronunciado Racciatti, para quien la aplicación de la regla in dubio pro operario cuenta con respaldo en el derecho positivo en el

(22) PLÁ RODRÍGUEZ, A. “Visión crítica (...)”. Ob. cit., pp. 573-574.

(23) PASCO COSMÓPOLIS, M. “El principio protector en el proceso laboral”. Ob. cit., pp. 82-95.

(24) BARBAGELATA, H-H. “Los medios de prueba en el procedimiento laboral”. Ob.cit., pp. 557-558.

(25) PLÁ RODRÍGUEZ, A. *Los principios del derecho del trabajo*, pp. 52-53.

(26) ACKERMAN, M. “El principio protectorio o de protección”. Ob. cit., pp. 62-63.

artículo 139.2 del Código General del Proceso, vinculado con la apreciación de las omisiones o deficiencias de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, coincidiendo con Plá Rodríguez en que “la existencia de dudas, dificultades, deficiencias u omisiones, no puede asimilarse a la ausencia de prueba”⁽²⁷⁾.

No obstante, no puede dejar de señalarse que la recepción del principio protector o de desigualdad compensatoria en lo procesal, no es absolutamente pacífica, en tanto puede implicar un debilitamiento del principio contradictorio que supone una dialéctica procesal simétrica⁽²⁸⁾ y también porque puede afectar la imparcialidad del juez que parece ser la esencia de la función judicial.

Para Pasco el conflicto entre el principio protector, que provoca una deliberada desigualdad compensatoria y el principio contradictorio, que se sustenta en la absoluta igualdad procesal, es más aparente que real. No se trata de una dicotomía excluyente “igualdad vs. protección”, sino de definir un concepto o tomar una posición acerca de la igualdad⁽²⁹⁾.

Este es el nudo del problema, si las partes del proceso laboral no se encuentran en pie de igualdad, el principio de igualación debe compensar estas desigualdades, equiparando la posición de los litigantes a través de la creación y aplicación de reglas y soluciones diversas para unos y otros, tratando desigualmente a los desiguales, no otro es el alcance del principio de igualdad aristotélico que recoge nuestra Constitución⁽³⁰⁾.

La doctrina española resuelve la tensión entre igualdad procesal y desigualdad sustantiva, afirmando la idea del equilibrio procesal: Baylos Grau, Cruz Villalón y Fernández, señalan que “(...) en todo proceso de trabajo existe una tensión entre el respeto a la igualdad de las partes como garantía del derecho a su defensa en el proceso, y la alternación de reglas procesales en aras justamente de lograr la igualdad sustancial de las partes. Con fundamento en la prohibición de indefensión (...) La resolución de estas tendencias se resume en la idea de equilibrio procesal a que se refiere el art. 75.1 del LPT por el que deben velar de oficio los órganos judiciales”⁽³¹⁾.

En relación a la imparcialidad personal y funcional del juez, Russomano ha planteado el tema en forma por demás clara: “El juez es imparcial pero la ley que él aplica es parcial como todas las leyes de protección.

(27) RACCIATTI, O. “Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo”. Ob. cit., p. 31.

(28) PASCO COSMÓPOLIS, M. “El principio protector en el proceso laboral”. Ob. cit., p. 77.

(29) Ídem., p. 79.

(30) El artículo 8 de la Constitución uruguaya al consagrar el principio de igualdad establece: “Todos las personas son iguales ante la Ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”.

(31) BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J.; FERNÁNDEZ, M.F. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Ed. Trotta, Madrid, 1991, cit. por Racciatti, O., “Trascendencia procesal de los principios del derecho del trabajo”. En: *Derecho Laboral*, N° 196, Montevideo, 1999, p. (...)(...).

La imparcialidad personal y funcional del magistrado no está perjudicada por el hecho de que debe aplicar una ley parcial. El juez recibe la acción, instruye la demanda y la estudia con absoluto espíritu de imparcialidad. El carácter protector de la ley sustantiva de trabajo mientras tanto se proyecta sobre el procedimiento e inspira el criterio hermenéutico adoptado por el juez, no solo al formular la sentencia sino también al conducir el proceso.

La interpretación de la ley y de la prueba debe obedecer, por lo tanto, a criterios peculiares a la naturaleza y a las finalidades del Derecho del Trabajo. De esa manera el juez, durante el proceso y en ocasión de dictar la decisión final, se comporta de manera distinta a como lo hace el juez civil en situaciones similares: el juez del trabajo encara a las partes de la relación procesal frente a frente, para identificarlas y conocerlas ya que en función de ese conocimiento y de aquella identidad, él aplicará una ley que sustancialmente se justifica por la desigualdad social entre los contratantes.

Aquí –como fue escrito anteriormente– del Derecho Procesal del Trabajo se modela según el contexto del Derecho del Trabajo por cuanto al contrario de lo que ocurre según la ley física de los líquidos, en el mundo jurídico, el continente se ajusta a la forma del contenido⁽³²⁾.

No obstante, compartimos con Plá Rodríguez, que la clave de solución de este problema, se puede encontrar en otro de los principios del proceso laboral como es la búsqueda de la verdad real que exige y asegura la imparcialidad del juez⁽³³⁾.

2. El principio de la búsqueda de la verdad real

Existe unanimidad en la doctrina laboralista en cuanto a que el principio de la búsqueda de la verdad material o real es o bien un principio procesal propio del derecho del trabajo, o una proyección de sus principios sustantivos o la faceta procesal del principio de primacía de la realidad⁽³⁴⁾.

Como quiera que sea, el principio de la búsqueda de la verdad real, frente a lo que se podría denominar la verdad formal derivada de documentos, informes y de las formalidades, vela por que en el proceso se alcance la verdad verdadera, que se llegue desentrañar lo que ocurrió efectivamente en la realidad más allá de las formas.

Es por ello que se habla de la verdad real. Como afirma Plá Rodríguez, en esta última palabra se conjugan dos ideas: la de la realidad y la de la autenticidad⁽³⁵⁾.

(32) RUSSOMANO, M.V. *Direito procesal do trabalho*, Ltr, San Pablo, 1977, p. 43, cit. por, PLÁ RODRÍGUEZ, A. "Visión crítica(...)", Ob. cit., p. 576.

(33) PLÁ RODRÍGUEZ, A. "Visión crítica(...)". Ob. cit., p. 577.

(34) BEÑARÁN BURASTERO, P. "Principio de búsqueda de la verdad material". En: AAVV. *Derecho procesal del trabajo*. Treinta estudios, Grupo de los miércoles, ob. cit., p. 124.

(35) Ídem, p. 577.

Para Pasco, este principio que denomina de veracidad, es el primero de los principios del derecho procesal laboral y consiste en la necesidad de que en el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se de primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal⁽³⁶⁾.

Es la denominación que se utiliza también en el artículo 1 de la reciente Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú N° 29.497, para hacer referencia a este principio.

Proto Pisani, por su parte, ha señalado que la búsqueda de la verdad material implica procurar la justa composición del litigio y no la mera paz jurídica⁽³⁷⁾.

En nuestro país, Nicolliello, difundió la expresión “la verdad de la vida” para hacer mención a la necesidad de buscar la verdad real o verdadera⁽³⁸⁾.

Sarthou por su parte, destaca que “El principio de inquisición surge como respuesta o remedio que aporta la ciencia jurídica del proceso para lograr el proceso-verdad, mediante la restitución del equilibrio violado de las partes y la búsqueda de la verdad real oculta detrás del conflicto”⁽³⁹⁾.

Pérez Amorós, ha señalado recientemente que “la justicia efectiva y real ha de ser algo más que rápida, ha de ser segura por imperio del principio de veracidad, que debe regir en materia laboral, doble exigencia de todo proceso laboral que entendemos tiene mayor proyección en la fase probatoria del procedimiento laboral⁽⁴⁰⁾”.

Así entendido, el principio de la búsqueda de la verdad real no solo se convierte en el objetivo final del proceso laboral, sino que permite revelar el verdadero alcance del principio de desigualdad compensatoria en materia procesal: el objetivo del tratamiento desigual de las partes en el proceso laboral, no es favorecer al trabajador para que la sentencia en definitiva lo favorezca, sino para llegar a la verdad.

Una vez alcanzada la verdad, el juez estará en condiciones de aplicar el derecho sustantivo y esa decisión así concebida no solo brindara las mayores garantías a las partes, sino que será intrínsecamente justa.

3. El principio de indisponibilidad de las normas de fondo.

Para Barbagelata, lo que verdaderamente caracteriza y define al proceso laboral, “es la irrenunciabilidad de los derechos que constituyen el orden público social.

(36) PASCO COSMÓPOLIS, M., “Los principios del derecho procesal del trabajo”, exposición efectuada en la reunión plenaria de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrada en la Ciudad de México en octubre de 1990, cit. por Plá Rodríguez, A., “Visión crítica(...)”, ob. cit., p. 577.

(37) PROTO PISANI, Andrea. “Problemi di rito speciale del lavoro”. En: *Nuovi studi di diritto processuale del Lavoro*, Franco Agneli, Milán, 1992, p. 239, cit. por Racciatti, O., “Los principios(...)” ob. cit., p. 32.

(38) NICOLIELLO, N. *Apuntes para un posible Derecho Procesal del Trabajo uruguayo*, Montevideo, 1967, p. 11 y ss.

(39) SARTHOU, H. “Las facultades judiciales inquisitivas en el proceso laboral uruguayo - Leyes 14.188 y 14.848. En: *Derecho Laboral*, Tomo XXII, N° 113, p. 104

(40) PEREZ AMORÓS, F. “Justicia efectiva, igualdad y rapidez procesal(...)”. Ob. cit., p. 24.

De tal irrenunciabilidad, deriva una indisponibilidad procesal, que sitúa al proceso laboral sobre bases totalmente diferentes a las del proceso civil. Dicho de otra manera, el proceso civil y el proceso laboral se pueden aproximar, cada vez más, desde el punto de vista del empeño en la busca de la verdad, o en función de la racionalidad, realismo, economía, y hasta celeridad, que tiene también a presidir el proceso civil moderno, pero, como lo han visto muy claramente algunos procesalistas que vienen del campo civil, es profundizando en torno a la indisponibilidad que surgen elementos de diferenciación irreductibles.

Toda la cuestión de la prueba, desde a quien incumbe la carga, pasando por los medios y su actualización, hasta la apreciación de la producida, debe ser pues, reexaminada en función de esa circunstancia. Y cabe acotar que las disposiciones constitucionales en casi todos los países de Iberoamérica, excluyen los escrúpulos de inconstitucionalidad de un trato diferencial en el proceso, que han motivado incluso interpretaciones restringidas de textos aparentemente muy avanzados como la ley italiana N° 533 de 1973⁽⁴¹⁾.

Para Pasco, “Los términos indisponibilidad e irrenunciabilidad son claramente afines, casi sinónimos, aunque pueda establecerse alguna sutil diferencia. En realidad, indisponibilidad es un concepto más amplio, que guarda con el de irrenunciabilidad una relación de género-especie. (...) Si la ley dispone la irrenunciabilidad de derechos, no excluye necesariamente la indisponibilidad de ellos, sino solo de aquellos actos de disposición que importen una renuncia. A la inversa, si la ley consagrara la indisponibilidad, implicaría en todos los casos la proscripción de la renuncia”⁽⁴²⁾.

En el proceso, existen institutos cuya validez, en el caso de derechos laborales, pueden entrar en colisión con la indisponibilidad de los derechos sustanciales o con el orden público laboral⁽⁴³⁾, como es el caso de la transacción, la conciliación, el desistimiento, el abandono o perención de la instancia y la preclusión, que merecen una atención y desarrollo especial que no es posible en este caso.

III. LOS PRINCIPIOS ENUNCIADOS EN EL CAPÍTULO I DE LA LEY N° 18.572

El artículo 1 de la ley establece que: “Los procesos laborales se ajustarán a los principios de oralidad, celeridad, gratuidad, inmediatez, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales”.

(41) BARBAGELATA, H-H. “Los medios de prueba en el procedimiento laboral”. Ob. cit, p. 560.

(42) PASCO COSMÓPOLIS, M. “En torno al principio de irrenunciabilidad”. En: AAVV. *En torno a los principios del derecho del trabajo*, ob. cit, p. 73-74.

(43) Sobre estas cuestiones ver Garmendia, M. *Orden público y derecho del trabajo*, FCU, Montevideo, 2001.

En puridad se trata de caracteres típicos o peculiaridades, a los que la ley uruguaya y gran número de estudiosos ha tomado como principios, sin advertir como afirma Pasco “que son efecto y no causa”⁽⁴⁴⁾.

En la misma línea, Barreto señala que en realidad “Los principios del art. 1 de la ley serían una especie de “reglas” o desarrollos de este verdadero *metaprincipio* protector, inspirador y orientador del resto, operando como norma fundamental ubicada por encima del ordenamiento”⁽⁴⁵⁾.

Tales peculiaridades, a esta altura, no pueden considerarse especiales o propias del proceso laboral, si bien muchas de ellas son productos del mismo, sin perjuicio que en este ámbito estén llamadas a tener una actuación más profunda y esencialmente efectiva, como reclama Nascimento⁽⁴⁶⁾.

Se trata de reglas generales o comunes a otros tipos de procesos, al punto que aparecen recogidas también como principios orientadores del proceso común regulado en el Código General del Proceso⁽⁴⁷⁾.

La consideración de los “principios” consagrados en el artículo 1, como reglas o peculiaridades de los procesos laborales previstos en la norma no solo no excluye los principios propios del derecho procesal del trabajo como los que venimos de mencionar, por tratarse de una enunciación abierta a partir de los dispositivos de los artículos 30 y 31, sino que impone, en todo caso, que estas reglas o peculiaridades deben actuar, observarse y estar al servicio de aquellos principios esenciales y especiales del proceso laboral.

En otros términos, la oralidad, la celeridad, la gratuidad, la inmediatez, la concentración, la publicidad y la buena fe, no constituyen fines u objetivos en sí mismos, sino medios o herramientas funcionales a la desigualdad compensatoria, a la búsqueda de la verdad real y a la indisponibilidad de los derechos sustanciales.

En consecuencia, cuando determinadas soluciones del procedimiento, aunque inspiradas en las reglas o peculiaridades enumeradas en el artículo 1, contradigan o cuestionen alguno de los principios esenciales del proceso, deberá otorgarse preeminencia a estos últimos.

(44) PASCO COSMÓPOLIS, M. “El principio protector en el proceso laboral”. Ob. cit., p. 95.

(45) BARRETO GHIONE, H. “Principios de igualdad protección en el proceso laboral”. Ob. cit., p. 76.

(46) NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito processual do trabalho*, 13ª Ed., Saraiva, San Pablo, 1992, p. 58, cit. por Racciatti, O. “Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo”. En: AAVV, *Derecho procesal del trabajo*, Treinta estudios, ob. cit., pp. 21-22.

(47) La enumeración de principios del artículo 1 no es distinta a la enumeración contenida en el Código General del Proceso, salvo por cuanto en este caso no se recogió el principio de igualdad y se elevó a la categoría de principio la efectividad de la tutela de los derechos sustanciales que en el proceso común constituía un criterio de interpretación para el Juez.

IV. LAS SOLUCIONES DE LA LEY N° 18.572 Y LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

A modo de preámbulo conviene realizar algunas consideraciones acerca de la finalidad perseguida por la Ley, en torno al tipo de procesos que consagra y particularmente el régimen de la prueba, a efectos de permitir una adecuada valoración de las distintas soluciones que ella propicia en relación con los principios del proceso laboral.

No puede existir controversia, y en los hechos no la hay, acerca de que la abreviación de los procesos y en particular de los procesos laborales, representa un imperativo para obtener la efectiva tutela de los derechos sustanciales del trabajador y desde esta perspectiva resulta plenamente compartible la finalidad perseguida por el legislador, finalidad que ha quedado plasmada en el propio título de la Ley con la que fue distinguida en el Parlamento: “Abreviación de los procesos laborales”.

Por el contrario, mucho se ha discutido y se continuará discutiendo, acerca de las causas de las demoras y la forma o los remedios para lograr el objetivo de abreviar la duración de los procesos, en este punto es donde aparecen las discrepancias y donde se mezclan aspectos ideológicos, técnicos-jurídicos, prácticos y hasta de cotos académicos.

Evitando naufragar en estas cuestiones que excederían el propósito de esta ponencia, corresponde mencionar un fenómeno, característico del derecho del trabajo latinoamericano, y que Rosenbaum ha traído a colación en relación a este tema: la acentuada brecha que se verifica entre derecho y realidad en el terreno práctico: “una cosa es lo que proclaman los códigos y las leyes, detalladas y minuciosas en la conformación de una verdadera ingeniería procesal para cumplir los roles de justicia en materia laboral, consagrando en sus textos principios tan trascendentes como la impulsión de oficio de la litis, la oralidad, la abreviación de los plazos o la amplitud probatoria.

Y otra observación muy distinta es la que se constata en la vida diaria, donde por décadas se han verificado –incluso a pesar del esfuerzo de la magistratura del trabajo– numerosas rémoras que ensombrecen la práctica forense⁽⁴⁸⁾.

Si se reconoce que la demora de los procesos laborales, es multicausal, todo indica que difícilmente el remedio pueda ser único o monovalente, habida cuenta la cantidad de razones y circunstancias que originan o explican estas demoras.

Para alcanzar la apuntada finalidad, el legislador parece haber recurrido casi exclusivamente al postulado de que la abreviación de los plazos, que evidentemente

(48) ROSENBAUM, J., “La recreación de un proceso laboral autónomo”. En: *Derecho Laboral*, Tomo LII, N° 236, Montevideo, 2009, p. 770.

constituye un factor importante, como “la” solución para obtener la celeridad de los procesos, sin reparar demasiado en las demás causas de las demoras, ni en algunas consecuencias que tal restricción puede representar para las garantías de los justiciables.

No siempre la demora proviene de los plazos que las partes y el Tribunal tienen para desarrollar los actos y las instancias judiciales y es por ello que en algunos casos la limitación excesiva de los mismos no necesariamente redundará en la abreviación de los juicios, aunque puede llegar a comprometer, innecesariamente, el debido contradictorio o la capacidad de producir prueba.

Por otro lado, tanto la doctrina laboralista⁽⁴⁹⁾, como la procesalista⁽⁵⁰⁾, son con- testes en que el principio dispositivo se encuentra implícito en ambas estructuras procesales de la Ley N° 18.572, compartiéndose asimismo que ello surge a partir de la consagración expresa en el artículo 1 de las potestades inquisitivas del Tribunal.⁽⁵¹⁾

El principio dispositivo comprende la iniciativa de parte, la disposición de los derechos del proceso con la limitación que impone la naturaleza del derecho sustantivo, la sujeción del proceso a los hechos invocados por las partes que incluye la carga de contradicción que se deduce del artículo 9 y la congruencia en el sentido de que el límite de la dirección judicial se halla en lo pretendido, salvo los casos en que la ley habilita el exceso, sin perjuicio de la iniciativa probatoria del Tribunal limitada al marco fáctico aportado por las partes y de la dirección del proceso que también le compete⁽⁵²⁾.

Por último, cabe mencionar que el legislador no ingresó en la regulación de los aspectos vinculados con el *onus probandi*, como por ejemplo a quién incumbe la carga de acreditar determinados hechos, ni estableció presunciones de ningún tipo, como quizás se podría haber establecido en función del principio de desigualdad compensatoria y ello sin mengua de la regla del debido contradictorio⁽⁵³⁾.

(49) FERNÁNDEZ BRIGNONI, H., “Apuntes sobre la nueva ley de proceso laboral”. En: *Derecho Laboral*, Tomo LII, N° 236, Montevideo, 2009, p. 787 y ROSSI ALBERT, R. “Primer lectura de la Ley N° 18.572 sobre abreviación del los procesos laborales”. En: *Derecho Laboral*, tomo LII, N° 235, Montevideo, 2009, p. 453.

(50) VARELA MÉNDEZ, E. J. “Principios aplicables a los procesos laborales”. En: AAVV. *Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral*, FCU, Montevideo, 2010, p. 71 y SIMÓN, L. M. “Régimen de los plazos y potestades de instrucción del tribunal y procedimiento probatorio en la ley N° 18.572”. En: AAVV. *Nuevas especialidades del proceso (...)* cit., p. 122, KLETT, S. “Proceso ordinario”. En: AAVV. *Nuevas especialidades del proceso (...)*, cit., p. 160.

(51) Conf. ROSSI ALBERT, R., y SIMÓN, L.M., en obras citadas en notas anteriores.

(52) ROSSI ALBERT, R. Ob. cit., p. 453.

(53) No es el caso de la reciente Nueva Ley Procesal Laboral del Perú, N° 29.497, donde se establecieron varias presunciones legales: Artículo 23.2: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”; artículo 23.5: “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas

La anterior constatación autoriza a plantearse el valor de tal silencio, a efectos de determinar si las nuevas disposiciones han modificado las reglas de juego en esta materia o se mantienen las que se han venido aplicando hasta este momento, básicamente provenientes del proceso común.

En este sentido, Barreto, a partir del *metaprincipio* protector, esboza al menos tres consecuencias procesales vinculadas a la prueba:

“a) la interpretación de las normas sobre prueba debería hacerse en el marco del concepto de cargas probatorias dinámicas, según la cual se impone la carga probatoria a aquella de las partes que se encuentra en mejores condiciones de producirla;

b) pero como se ha adelantado, es posible ensayar una interpretación más a fondo de las soluciones procesales laborales de la Ley N° 18.572. En concreto, las cargas procesales pueden regirse por un criterio todavía más riguroso para el empleador, atento a que, ante la inexistencia de norma precisa sobre cargas probatorias, el art. 31 prescribe la integración con “disposiciones especiales en materia laboral”. Estas disposiciones procesales del derecho laboral son las previstas en el art. 2 de la Ley N° 17.940, el art. 6 de la Ley N° 18.251, el art. 10 de la Ley N° 12.597 y el art. 2 de la Ley N° 13.556. Todos establecen una carga más gravosa para el empleador y esa debería ser la fuente normativa que integre el vacío que presente la Ley N° 18.572 en materia probatoria;

c) por último, el ejercicio de las facultades inquisitivas dispuestas por el art. 1 de la ley tiene un alcance mayor al previsto en el art. 137 del CGP, ya que nada impide que el juez disponga de prueba no ofrecida e inclusive traiga al proceso ‘hechos nuevos’ dentro de lo controvertido. En particular, ha de observarse la fuerza semántica que tiene el término ‘averiguar’ estampado en el art. 1, y que de acuerdo al diccionario de la Real Academia Española significa ‘inquirir la verdad hasta descubrirla’⁽⁵⁴⁾.

La opinión de Barreto puede compartirse en relación a que la interpretación de las normas sobre prueba, debería hacerse en el marco del concepto de cargas procesales dinámicas, camino por el que transita actualmente gran parte la jurisprudencia uruguaya, y que constituye una herramienta fundamental del principio de desigualdad compensatoria.

y de su proporcionalidad”. y artículo 29: “El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes”.

(54) BARRETO GHIONE, H. “Principios de igualdad y protección en el proceso laboral”. Ob. cit., pp. 76-77.

En cambio, no puede compartirse la posibilidad que el Tribunal incorpore hechos nuevos, en mérito a que las potestades de averiguar o complementar la prueba de los hechos, está referido a los hechos “objeto de controversia” y en el marco de un proceso dispositivo los que controvierten son las partes⁽⁵⁵⁾.

No obstante, si bien el Juez no puede introducir hechos nuevos en el sentido que tal innovación provoque la modificación del objeto de la controversia y con ello una eventual modificación de la petición original, en base al principio de búsqueda de la verdad podría indagar o averiguar sobre otros hechos, que aunque no invocados por las partes, puedan explicar o arrojar luz sobre los hechos controvertidos por las partes. En este sentido, deberá tratarse de hechos que tuvieran relación directa y resulten imprescindibles de conocer para evaluar adecuadamente los hechos controvertidos.

Tampoco puede ser de recibo la posibilidad de integrar el vacío existente en materia de cargas probatorias, creando presunciones o modificando la carga probatoria por vía de integración con otras disposiciones especiales en materia laboral y ello en base a dos fundamentos:

- De un lado, porque la doctrina siempre ha sido conteste en que para invertir la carga de la prueba o establecer presunciones, se requiere texto expreso. En este sentido Wilson de Souza Campos Batalha, señala que las inversiones del *onus probandi* deber ser consagradas a través de presunciones, *juris tantum* u *hominis*, sin que ello implique alterar el equilibrio de las partes en el contradictorio⁽⁵⁶⁾.

Pasco, enseña que existen dos maneras de consagrar la reversión probatoria:

“expresa, cuando las normas legalmente así lo determinan, como es el caso de la ley peruana, que señala que el trabajador solo está obligado a demostrar su condición de tal, producido lo cual es de cargo del empleador acreditar con prueba que la obligación no existe o que ya ha sido pagada; u oblicua, cuando el ordenamiento consagra determinadas presunciones *juris tantum* a favor del trabajador, que el empleador está en la necesidad de destruir, como lo hacen la ley colombiana y la panameña”⁽⁵⁷⁾.

Por su parte, Ackerman, entiende que si bien el trabajador no tiene la carga de proveer al juez una norma de interpretación unívoca, “esto no impide que, para la acreditación de algunas circunstancias fácticas, y como consecuencia de una decisión de política legislativa, en ciertos casos se atenúe la carga probatoria del tra-

(55) SIMÓN, L.M. “Régimen de los plazos y poderes de instrucción (...)”. Ob. cit., p. 122.

(56) BATAHLA, W. *Tratado de Direito Judiciário do Trabalho*, Ltr, 2 Ed. San Pablo, 1985, p. 16, cit. por PASCO COSMÓPOLIS, M. “Principio protector en el proceso laboral”. Ob. cit., p. 77.

(57) PASCO COSMÓPOLIS, M. Ob. cit., p. 84.

bajador por la vía de presunciones legales, y se traslade así al empleador el deber de probar ciertos hechos”⁽⁵⁸⁾.

En nuestro medio, Plá Rodríguez, al señalar que la redistribución de la prueba no llega a significar la inversión de la carga de la prueba, afirma que esta “no puede aplicarse sin una norma expresa”⁽⁵⁹⁾.

- Por otro lado, porque la integración que se propone puede desembocar en la existencia de presunciones de diverso peso, contorno y definición, en función de las inevitables distintas opiniones de los magistrados, con el agravante de que a efectos de la integración se proponen normas especiales del más diverso alcance, algunas de las cuales incluso resulta dudoso que consagren hipótesis de inversión de la carga de la prueba, como es el caso del artículo 10 de la Ley N° 12.597, donde se establece que corresponde al empleador que despiere por notoria mala conducta acreditar la misma y ello es conforme al criterio de que a cada parte corresponde probar los hechos que invoca.

En nuestra opinión, si bien de acuerdo al principio de desigualdad compensatoria el legislador perfectamente puede establecer presunciones a favor del trabajador y ello no importa comprometer la regla del debido contradictorio, el silencio en esta materia no puede autorizar la creación de presunciones por vía integrativa, siendo dable requerir para estos casos la existencia de texto expreso.

Como corolario, se puede establecer que la opción del legislador de no ingresar a la regulación de la prueba, determina que en esta materia rijan las reglas generales, desde la carga de acompañar la prueba con la demanda y la contestación, hasta la carga del actor y del demandado de acreditar los hechos invocados por cada parte⁽⁶⁰⁾.

1. Proceso laboral ordinario y proceso laboral de menor cuantía.

La ley regula en forma diferente dos tipos de procedimientos, en función de la cuantía del reclamo: los asuntos que no superen la suma de \$ 81.000 (aproximadamente unos USD 4.050) deberán tramitar por el procedimiento de menor cuantía, los asuntos que superen esa cifra lo harán por el proceso ordinario.

El proceso de menor cuantía, posee plazos más breves y expeditos para exponer las posiciones de las partes y producir la prueba y fundamentalmente consiste en un proceso de instancia única, donde no es admisible la revisión de la sentencia definitiva por ninguno de los litigantes⁽⁶¹⁾.

(58) ACKERMAN, M. “El principio protectorio o de protección”. Ob. cit., p. 63.

(59) PLÁ RODRÍGUEZ, A. “Visión crítica (...)”, ob. cit., p. 573.

(60) FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. “Apuntes sobre la nueva ley (...)”. Ob. cit., p. 788.

(61) Actualmente existe un debate en el Uruguay sobre la constitucionalidad de las normas que disciplinan el

Como afirma Garmendia, con la creación del proceso de menor cuantía “se ha privilegiado la más expeditiva conclusión del litigio por encima de cualquier otro valor en juego en los procesos judiciales. Las susceptibilidades que despierta una opción de esta naturaleza, no distinguen entre potenciales actores o demandados (en principio, trabajadores o empleadores, respectivamente), pues de antemano no puede preverse qué parte del proceso (actora o demandada) podrá resultar afectada por no lograr acceder a una instancia de revisión”⁽⁶²⁾.

Una de las posibilidades entonces, es que la sentencia del proceso de menor cuantía rechace la demanda y en ese caso el trabajador no tendrá la alternativa o la garantía de que el fallo sea revisado en otra instancia.

La utilización del criterio de la menor cuantía, si bien tiene como objetivo principal lograr la mayor celeridad en la resolución de las contiendas, encierra un dilema difícil de resolver, pues el concepto mismo depende de la perspectiva con la que se lo analice: ¿menor cuantía para quién?, ¿para el Estado o el sistema judicial?, ¿para el trabajador?, ¿para el empleador?. Seguramente las respuestas en todos los casos sean distintas: evidentemente para el Estado o el sistema judicial, asuntos que rondan los USD 4.000 constituyen asuntos de menor cuantía, que pueden justificar la puesta en marcha del menor andamiaje judicial posible; en cambio para el trabajador, su asunto nunca va a ser de “menor cuantía”, sino de la “mayor y principal cuantía” en mérito a que en la mayoría de los casos la suma reclamada es todo cuanto cuenta para subsistir él y su familia. Para el empleador, no existe una respuesta única, podrá tratarse de asuntos de menor, mediana o máxima cuantía, dependiendo de su condición. (gran empresa, pequeña, mediana o microempresa, empleadores de servicio domestico, etc.)

En nuestro caso, el problema se ve agravado por el monto utilizado para limitar la menor cuantía, el que supera casi un 40% a la que le sigue inmediatamente en el derecho comparado, que es el caso de España; expresado en salarios mínimos, el monto recogido en la ley uruguaya, equivale a 18 salarios mínimos nacionales, aproximadamente unas 39 veces Bases de Prestaciones y Contribuciones⁽⁶³⁾ y

proceso de menor cuantía: a favor pueden verse los trabajos de ERMIDA URIARTE, O. “La Constitucionalidad de los Nuevos Procesos Laborales Autónomos (Ley N° 18.572)”. En: *Revista Cade. Doctrina & Jurisprudencia*, Tomo VI, Montevideo, abril 2010, p. 5 y ss; FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. “La constitucionalidad de la ley procesal laboral N° 18.572”. En: *Derecho Laboral*, Tomo LIII, N° 237, p. 31 y ss.; en contra: GUERRA, W. “Nuevo proceso laboral. Fundabilidad y su constitucionalidad y convencionalidad”. En: AAVV. *Nuevas Especialidades del Proceso sobre materia laboral*. Ob. cit., p. 23 y ss; PEREIRA CAMPOS, S. “Depósito para apelar y proceso de menor cuantía: dos inconstitucionalidades del nuevo proceso laboral”. En: *Revista Cade. Doctrina & Jurisprudencia*. Tomo VII, junio 2010, p. 63 y ss. De momento no existen pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia sobre los numerosos recursos de inconstitucionalidad que tiene a consideración sobre esta parte de la Ley.

(62) GARMENDIA ARIGÓN, M. “Notas sobre el proceso laboral de menor cuantía”. En: *Tribuna del Abogado*, N° 167, Marzo/mayo 2010, Ed CAU, Montevideo, p. 24.

(63) GARMENDIA ARIGÓN, M. Ob. cit., p. 21.

mas de 8 veces el ingreso salarial real promedio de los uruguayos de \$ 9.894 (mayo de 2010), según datos del Instituto Nacional de Estadísticas.

La natural disminución de garantías que supone un proceso de instancia única para las partes y en particular para el trabajador, debería limitarse a aquellos casos donde resulte evidente que no se justifica verdaderamente la doble instancia y para ello debería establecerse una doble límite: por un lado el monto del asunto, el que debería reducirse sustancialmente⁽⁶⁴⁾ y por otro, limitando los rubros objeto del reclamo, dejando para el proceso ordinario aquellas cuestiones que pueden resultar más complejas.

Si como afirma Hugo Fernández, el límite para el proceso de menor cuantía se basó en los datos estadísticos confiables de los relevamientos de la Suprema Corte de Justicia que indicaban que alrededor del 30% de los juicios laborales tramitados, se limitaban a la pretensión de cobrar los créditos de escaso valor económico devengados por el egreso de un trabajador, donde “el contenido característico de estos juicios es el reclamo de la licencia no gozada, salario vacacional, aguinaldo e indemnización por despido”, el proceso de menor cuantía podría limitarse a estos rubros, que como bien señala el citado autor, se trata de créditos tarifados en la ley laboral sustantiva que se sustancian con la prueba de uno o dos aspectos fácticos, cuyo diligenciamiento no ofrece mayores dificultades, lo que justificaría tramitarlos por la estructura procesal de instancia única⁽⁶⁵⁾.

De este modo, una vez deducida una pretensión para el cobro de licencia no gozada, salario vacacional, aguinaldo e indemnización por despido, supuestamente no abonados por el empleador al egreso, la prueba se limitaría a demostrar si los mismos fueron o no pagos, prueba que en virtud del principio de disponibilidad del medio probatorio incumbe al empleador, quien deberá aportar la documental correspondiente, sin perjuicio de la utilización de otros medios probatorios para dilucidar otros extremos fácticos como la fecha de inicio de la relación laboral o la causal de finalización del vínculo.

2. Carácter perentorio e improrrogable de los plazos procesales

El artículo 26 de la Ley N° 18.572, establece que “Todos los plazos previstos en la presente ley son perentorios e improrrogables”.

Esta disposición que tiene como finalidad obtener la celeridad y el impulso de oficio de las actuaciones judiciales, se aplica tanto para los plazos que dispo-

(64) Al tiempo que podría aprovecharse para establecer con toda claridad los criterios para su determinación, extremo que la ley no aborda. Conf. GARMENDIA, M. Ob. cit., p. 24.

(65) FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. “La constitucionalidad de la ley procesal laboral N° 18.572”. En: *Derecho Laboral*, Tomo LIII, N° 237, Montevideo, 2010, pp. 48-49.

nen las partes como los plazos establecidos para el propio tribunal⁽⁶⁶⁾, extremo que acarrea una serie de problemas en el campo de la prueba y de las actuaciones judiciales, que pueden terminar afectando a los principios del proceso laboral.

No obstante entendemos que si bien el carácter improrrogable puede implicar que el Tribunal no esté autorizado a conceder una prórroga solicitada únicamente por una de las partes, pero nada impediría que las partes de común acuerdo y en forma expresa puedan suspender el curso de los plazos de modo previo o durante su desarrollo, por el tiempo que estimen conveniente por aplicación del artículo 92 del Código General del Proceso⁽⁶⁷⁾, desde que si la prórroga es solicitada o aceptada por el actor, se sobreentiende que ello ocurre en su beneficio.

2.1. La prueba

En materia probatoria, el legislador no reparó en que a pesar de las modificaciones operadas, los nuevos procesos continúan rigiéndose por el principio dispositivo y que sigue incumbiendo a cada parte la prueba de sus dichos. Desde esta perspectiva la limitación y perentoriedad de las oportunidades procesales para producir prueba, termina afectando al trabajador quien tiene las mayores dificultades en este campo y no necesariamente al empleador que es quien dispone, o debe disponer, de la mayoría de los medios de prueba válidos; bajo esta premisa debe ser analizado este punto, donde deberá procurarse un adecuado equilibrio entre la celeridad, la búsqueda de la verdad real y la tutela efectiva de los derechos sustanciales.

Por un lado, Simón ha señalado que no se ha previsto “qué sucede si pese a un desempeño correcto del Tribunal y a la efectiva colaboración de las partes, la instrucción probatoria no alcanza a completarse en la audiencia única de cualquiera de los procesos, sin responsabilidad para los litigantes o para el Tribunal, por el simple incumplimiento de un tercero al responder a un informe, medio probatorio que puede ser de vital importancia para la decisión de la litis. ¿Corresponde en estos casos prescindir del medio probatorio y conformarse con una tarea de conocimiento superficial y formalista, o intentar obtener dicha prueba en sesión de prórroga establecida en forma acorde a las pautas de continuidad y contigüidad de las audiencias? ¿Resultaría lícito prorrogar una audiencia por esa u otras razones que pueden ser muy legítimas? ¿Beneficiaría a las partes y a la Justicia no prorrogar?”⁽⁶⁸⁾.

Baste pensar solamente en un juicio donde el trabajador deba probar la realización de horas extras o el trabajo en periodo de descanso o cualquier otra circunstancia que requiera prueba testimonial: ¿qué sucede si los testigos, aunque citados

(66) En el régimen del Código General del Proceso, la perentoriedad solamente alcanza a los plazos establecidos para las partes (art. 92 inciso 1)

(67) Conf. ROSSI ALBERT, R. “Primera lectura de la ley N° 18.572 sobre abreviación de los procesos laborales”. Ob. cit., p. 469.

(68) SIMÓN, L.M., “Régimen de los plazos y potestades de instrucción del tribunal y procedimiento probatorio en la ley N° 18.572”, AAVV Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral, FCU, Montevideo, 2010, p. 110.

en debida forma por el Tribunal, no concurren a la audiencia única?, ¿podría solicitarse la conducción por la fuerza pública?, la única solución visto el marco legal sería lograr la conducción en el momento de la misma audiencia, extremo que resulta imposible.

Por su parte, el artículo 1 de la Ley concede al Tribunal potestades para averiguar o complementar la prueba de los hechos objeto de controversia, quedando investido, a tales efectos, con todas las facultades inquisitivas previstas para el orden procesal penal, unas de las herramientas básicas y unánimemente reconocidas del principio de búsqueda de la verdad real.

Va de suyo que, salvo en casos donde las partes hayan omitido medios de prueba fundamentales en sus respectivas presentaciones, el Tribunal recién estará en condiciones de determinar si es necesario ejercer sus facultades inquisitivas solicitando algún otro medio probatorio tendiente a llegar a la verdad, una vez que se hayan diligenciado los medios propuestos por las partes, resultando de toda evidencia que ello ocurrirá recién al final de la audiencia.

Siendo que las audiencias de ambos procesos son “únicas” y que existen determinados plazos u oportunidades para proponer la prueba, el carácter perentorio e improrrogable de los plazos impedirá que ante la necesidad de diligenciar otros medios de prueba que se considere esenciales para llegar a la verdad y que no puedan ser recibidos en la audiencia, el Tribunal vea impedido el ejercicio de sus facultades inquisitivas.

Si anteriormente, en el marco del proceso común que brindaba otras posibilidades para ejercer la facultad inquisitiva, era raro que los Tribunales la ejercieran, ahora prácticamente se torna imposible.

De este modo, se está cercenando seriamente la facultad inquisitiva consagrada entre los principios de la nueva ley, por la previsión del artículo 26 que no distingue entre los plazos de las partes y los del Tribunal y con ello afectando uno de los principios fundamentales del proceso laboral como es la búsqueda de la verdad material.

Dada la amplitud e imperatividad de los términos de la ley, resulta difícil de avizorar una solución que no pase por una reforma normativa que prevea tanto la posibilidad de completar el diligenciamiento de pruebas que se estimen fundamentales en la búsqueda de la verdad, como el real ejercicio de las facultades inquisitivas, permitiendo el diligenciamiento de otros medios probatorios que se estimen fundamentales para la dilucidación de la litis, aunque para ello sea necesario diferir la audiencia, si se trata de un medio a diligenciar en audiencia, o diferir la etapa

probatoria hasta tanto no se diligencie la prueba fuera de la audiencia, estableciendo plazos máximos en uno y otro caso.

La consagración formal de las facultades inquisitivas del Juez, elemento funcional básico del principio de búsqueda de la verdad o de veracidad, puede naufragar en la práctica, si no se tienen en cuenta las oportunidades reales de su ejercicio en cada uno de los procedimientos creados y si no se otorgan al Tribunal los márgenes mínimos que permitan su ejercicio efectivo⁽⁶⁹⁾.

2.2. Los plazos para dictar sentencia.

En el campo de las decisiones judiciales, otra de las consecuencias que acarrea la perentoriedad de todos los plazos, incluidos los del Tribunal, es la nulidad de la sentencia dictada fuera de los términos establecidos, “consecuencia absurda que precisamente no puede haber sido la perseguida por el legislador, quien se preocupó de reducir sensiblemente los plazos para dictar la sentencia en búsqueda de celeridad y pronta tuición de los derechos sustantivos en juego en los procesos laborales”.⁽⁷⁰⁾

La misma situación se puede plantear respecto de los plazos previstos para la “convocatoria” de las audiencias, las que en caso de realizarse fuera de los plazos perentorios establecidos serían nulas.⁽⁷¹⁾

No obstante haberse propuesto superar estos inconvenientes por vía interpretativa, acudiendo al artículo 30 de la Ley y a los principios del artículo 1 y los demás que integran el bloque de constitucionalidad, para concluir, por ejemplo, que una sentencia laboral dictada fuera de plazo no es nula ni exime al Tribunal de su deber de fallar⁽⁷²⁾, estimamos que la única alternativa pasa por eliminar la perentoriedad de los plazos que posee el Tribunal para dictar sentencias, por cuanto la claridad de los textos no deja espacio para una interpretación como la que se propone y porque la solución de un tema de la importancia del presente, que puede implicar tener que transcurrir nuevamente por todo el proceso, no puede quedar librado a la interpretación judicial si lo que se pretende es la protección de la parte más débil y también por elementales razones de seguridad jurídica.

2.3. Otras cuestiones relativas a los plazos procesales.

La ausencia de tratamiento integral y uniforme de los plazos procesales en la Ley N° 18.572, donde aspectos tales como cuándo comienzan a correr, si se computan por días hábiles o corridos, cuándo finalizan, genera una serie de dudas y otros

(69) En este sentido parecen razonables las facultades excepcionales concedidas al juez en los artículos 22 y 49 numeral 2, de la Ley peruana N° 29.497, en virtud de las cuales se admite la suspensión de la audiencia por un lapso no mayor de 30 días, a efectos de ordenar la práctica de alguna prueba adicional.

(70) SIMÓN, LM. Ob. cit., p. 108.

(71) El término “convocar” utilizado en los artículos 9 y 21 incluso puede llevar a equívocos, pues una cosa es convocar dentro de un determinado plazo, aunque el señalamiento y la realización podría ser posterior.

(72) Idem, p. 108.

tantos vacíos que hacen necesario recurrir a la interpretación e integración de sus disposiciones, a partir de las reglas de los artículos 30 y 31.

La solución más directa que se le presenta al intérprete, es acudir en esta materia al auxilio del régimen general del Código General del Proceso y donde básicamente los plazos de 15 días o menores se cuentan por días hábiles y su cómputo comienza el día hábil siguiente al de la notificación.

Sin embargo podría sostenerse que tal remisión no es compatible con las reglas de celeridad que marca la Ley, la que además de contener plazos menores de 15 días que se computan por días corridos (plazo de 7 días para el estudio simultáneo de la sentencia en segunda instancia), establece al menos un plazo que comienza a computarse desde el dictado de la sentencia o desde su notificación misma, como es el plazo para apelar la sentencia del proceso ordinario, todo sin perjuicio de que algunas veces se establece que los plazos son corridos o hábiles, pero en otras ocasiones se guarda silencio.

Seguidamente algunos ejemplos de lo que se viene de señalar, a efectos de poder analizar en cada caso cómo repercute la solución legal y poder orientar la interpretación e integración en función de los principios que presiden el proceso laboral:

- 2.3.1. Plazo para subsanar observaciones de la demanda:** al tiempo de establecer un nuevo contenido al libelo introductorio como es la liquidación detallada de los rubros reclamados, se prevé un plazo de 3 días para subsanar errores u omisiones, sin indicarse si se trata de días hábiles o corridos, ni establecerse a partir de qué día comienza el cómputo, bajo apercibimiento de tener por no presentada la demanda, con las consecuencias que ello puede importar por ejemplo en materia de prescripción.
- 2.3.2. Plazos de 3 días para contestar excepción previa de incompetencia por lugar o cuantía, 6 días para resolver sobre ella y 3 días para apelar la interlocutoria que la resuelve:** nuevamente, salvo el primero de los plazos donde se establece que se trata de días hábiles, en los restantes nada se especifica, como así tampoco desde cuándo comienza su cómputo.
- 2.3.3. Plazo de 3 días para la interposición y evacuar el traslado del recurso de reposición contra interlocutorias dictadas fuera de audiencia:** no se prevé si se trata de días hábiles o corridos, ni tampoco desde cuándo comienza su cómputo.
- 2.3.4. Plazos de 5 días para la interposición y evacuar el traslado del recurso de apelación:** además de la exigencia que para el demandado apelante representa depositar del 50% de la condena como requisito de admisibilidad del recurso⁽⁷³⁾, el plazo para interponer y contestar el mismo, se redujo a 5

(73) Esta exigencia fue declarada inconstitucional por sentencia de fecha 21 de junio de 2010 de la Suprema Corte de Justicia, por entenderse que “conspira en forma directa y relevante contra el ejercicio del derecho

días perentorios e improrrogables, sin especificar si se trata de días corridos o hábiles, aunque para interponer el recurso el plazo debe ser computado desde la fecha de dictada la sentencia; nada se dice respecto de cuándo comienza a contarse el plazo para evacuar el traslado.

2.3.5. Plazos para dictar sentencia: en el proceso ordinario la sentencia debe ser dictada dentro de los 20 días de la audiencia, mientras que en el proceso de menor cuantía dentro de los 6 días; en ambos casos no se establece si se trata de días hábiles o corridos, ni se aclara desde cuándo se computan dichos plazos.

Se ha señalado por parte de la doctrina procesalista, que las soluciones legales en materia de plazos no respetan la pauta de uniformidad del proceso común, introduciendo variantes menores en cuanto a la naturaleza, forma de cómputo y lapso de los plazos, sin verdadera justificación técnica⁽⁷⁴⁾, a lo que se podría agregar, sin justificación en ninguno de los principios especiales del proceso laboral.

En los casos que se viene de reseñar, salvo el último, la forma de cómputo de los plazos afecta principalmente al trabajador, amén que algunos de ellos también pueden afectar al empleador; cabe preguntarse entonces qué aporta en términos de celeridad, que un plazo comience a computarse desde el día del dictado de un acto o que no pueda prorrogarse, de acuerdo a la complejidad del asunto, el plazo para subsanar las observaciones a la demanda cuando existan fundadas razones para ello o que no se establezca con toda claridad cuándo comienzan a contarse plazos de 3 días, si no una gran dosis de incertidumbre que termina dificultando el acceso a la Justicia de las partes y en particular de la parte más débil.

Es por ello, que al momento de interpretar e integrar el derecho en esta materia, la aplicación de los criterios generales del proceso común se revelan como adecuados, por ser más garantistas que algunas de las soluciones previstas en la ley: así los plazos inferiores a 15 días deberían computarse por días hábiles a partir del día siguiente al que fueron notificados⁽⁷⁵⁾, de conformidad con el artículo 94 del Código General del Proceso, salvo los casos donde la ley expresamente establece lo contrario.

de defensa en juicio, que comprende la revisión por un órgano de alzada para una de las partes en el proceso. En efecto, tratándose de un proceso de doble instancia, su apertura por parte del demandado perdedor, es obstaculizada sin fundamento razonable por una exigencia legal que parece enderezada a impedir o desestimular que el demandado apele, cuando el principio general en ese ámbito debe ser la facilitación del ejercicio de los medios impugnativos que permitan el reexamen de la cuestión litigiosa por un tribunal colegiado (pro accione)", fragmentos publicados en Cade, Informativo Laboral, Montevideo, junio 2010, p. 33.

(74) SIMÓN, L.M., "Régimen de los plazos y poderes de instrucción (...)". Ob. cit., p. 110.

(75) Si bien de conformidad con el artículo 25, con excepción del auto que ordena el traslado de la demanda, todas las demás providencias se notificarán en la oficina en los términos del primer párrafo del artículo 86 del Código General del Proceso, al momento de la elaboración del texto no se hallaba vigente la Ley N° 18.237 que autorizó la notificación electrónica, lo que determina que una lectura contextual de las disposiciones, desemboque en que todas las notificaciones previstas para cumplirse en la oficina, deban hacerse por medio electrónico. Conf. ROSSI ALBERT, R. "Primera lectura (...)". Ob. cit., p. 469.

Debería procurarse asimismo modificar el criterio de que el plazo para apelar la sentencia del proceso ordinario, se computa a partir del día que la misma se dicta, constituye a esa altura un hecho notorio que no siempre las sentencias que se dictan fuera de audiencia, están disponibles para las partes el día y a la hora fijadas de antemano, sino que a veces, por las más diversas razones, desde las más justificadas a las más inverosímiles, ni siquiera existe certeza de cuándo se puede acceder a la misma.

3. Inexistencia e insuficiencia de determinados plazos.

Los problemas no surgen únicamente de los plazos que fija la Ley, sino también de la inexistencia en algunos casos e insuficiencia en otros, de tiempo hábil para la realización de determinados actos o actividades.

Ello debe ser analizado nuevamente teniendo en cuenta que estamos frente a procesos de tipo dispositivos, donde en materia probatoria cada parte tiene la carga de probar sus dichos y donde salvo el criterio de la disponibilidad del medio probatorio seguido por la jurisprudencia, no se han establecido presunciones legales del tipo *iuris tantum u hominis*.

En el proceso de menor cuantía, no existe un plazo mínimo para que el demandado conteste la demanda y sea notificado de la audiencia. En definitiva, el plazo queda librado en los hechos a la diligencia del Juez, de la oficina del Juzgado y de la oficina de notificaciones, donde puede llegar a ocurrir que el demandado sea notificado el día anterior, el mismo día o incluso posteriormente a la audiencia, con la consiguiente demora por la irremediable postergación de la audiencia.

Ello implica a la par que una muy seria limitación para el demandado no solo para articular su defensa, sino para reunir y lograr presentar la prueba, máxime cuando el proceso puede llegar a comenzar sin conciliación previa⁽⁷⁶⁾, la eventualidad de que no ingrese al proceso la prueba documental que dispone, o debería disponer, el empleador y que a veces puede resultar fundamental para acreditar algunos extremos fácticos.

Volviendo al ejemplo del reclamo de horas extras, si por las razones apuntadas el demandado no llega a reunir los registros de control de horario de un determinado periodo del que surge la realización de horario extraordinario y el actor no logra demostrar mediante prueba testimonial el exceso del horario, se perderá la oportunidad de probar las horas extras porque el demandado no aportó los documentos de donde las mismas surgían.

(76) Se ha señalado que esta imposibilidad del demandado de articular debidamente su defensa en el proceso de menor cuantía, es inconstitucional: PEREIRA CAMPOS, S. "Depósito para apelar y proceso de menor cuantía". Ob. cit., p. 68 y ss., no obstante hasta el momento la Suprema Corte de Justicia no se ha pronunciado sobre el particular. En contra: ERMIDA URIARTE, O. "La Constitucionalidad de los Nuevos Procesos Laborales Autónomos (Ley N° 18.572)". Ob. cit., p. 5 y ss y FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. "La constitucionalidad de la ley procesal laboral N° 18.572". Ob. cit., p. 31 y ss.

En el proceso de menor cuantía, existe otra hipótesis donde no está prevista una oportunidad procesal para que, en este caso el actor, ofrezca y presente prueba de las excepciones. Si bien se permite que el demandado oponga excepciones en la audiencia al momento de contestar la demanda, se omite que el actor puede necesitar una instancia judicial para obtener la prueba y solicitar su diligenciamiento sobre el excepcionamiento del demandado, lo que supone un tratamiento menos favorable a la parte más débil, en sentido contrario al principio de desigualdad compensatoria.

En otros términos, vistas las dificultades probatorias del trabajador y la ausencia de presunciones legales en materia probatoria, deberían extremarse los esfuerzos y cuidados para que fuera posible la incorporación y diligenciamiento de la mayor cantidad de elementos probatorios que permitan al Tribunal aproximarse a la verdad material, arbitrándose las oportunidades procesales mínimas para que tanto el actor como el demandado puedan aportar al proceso la mayor cantidad de elementos posibles, como puede ser, en el proceso de menor cuantía, asegurando un término mínimo para que el demandado sea notificado de la audiencia, como se legisló para las citaciones a las audiencias de conciliación y concediendo al actor la posibilidad de producir prueba acerca de las excepciones interpuestas por el demandado.

Por otro lado, existen plazos que en determinadas circunstancias pueden resultar notoriamente insuficientes:

- a. **El plazo de 3 días para contestar la excepción previa de incompetencia por razón de lugar o cuantía:** por lo general corresponderá al actor en tan breve lapso, diseñar su estrategia, que puede involucrar cuestiones jurídicas y de hecho complejas para las cuales se requiera identificar y ofrecer pruebas (por ejemplo probar el lugar de desempeño o el monto de los salarios) lo que resulta incompatible con el principio de desigualdad compensatoria.
- b. **El plazo de 10 días hábiles para contestar la demanda en el proceso ordinario:** en este punto la objeción no apunta a la extensión del plazo en sí mismo, sino a la falta de previsión de que en algunas situaciones el término fijado puede resultar extremadamente exiguo, por ejemplo cuando se trata de procesos donde la parte actora está compuesta por decenas o centenas y excepcionalmente miles de trabajadores, por un extenso periodo de tiempo y donde el demandado deba aportar miles de documentos.

Por las mismas razones señaladas al analizar la inexistencia de plazo para contestar la demanda en los procesos de menor cuantía, esto es permitir incorporar al proceso la mayor cantidad de pruebas posibles, debería preverse la posibilidad que el Tribunal, por razones debidamente fundadas y de acuerdo a la complejidad de cada caso, autorizara una extensión del plazo para contestar la demanda.

- c. **El plazo de 5 días para apelar la sentencia del proceso ordinario:** considerando que de acuerdo a la ley el cómputo del plazo comienza el día en que se dicta la sentencia, en los hechos el lapso para apelar nunca será de 5 días, sino menor, término que resulta demasiado exiguo en orden a estudiar los argumentos de la sentencia, meditar y elaborar una estrategia para intentar revertirla, razón por la cual parece más garantista para el apelante, que puede ser el trabajador, un plazo más extenso que comience a computarse a partir del día siguiente al dictado de la sentencia.

V. CONCLUSIONES

Una mirada de las nuevas estructuras procesales desde los principios del proceso laboral, no debe agotarse en aquellos declarados como tales en el artículo 1 de la Ley N° 18.572, sino que debe contemplar los principios especiales o propios del proceso laboral como la desigualdad compensatoria, la búsqueda de la verdad real y la indisponibilidad del derecho sustantivo, que por integrar el bloque de constitucionalidad, deben presidir, informar y orientar la tarea del intérprete según dispone el artículo 30.

La actuación de los principios propios o esenciales del derecho procesal del trabajo, no tiene por finalidad procurar una sentencia favorable para el trabajador, sino dotar a este de un conjunto de prerrogativas y herramientas capaces de equiparar las posibilidades del empleador dentro del proceso, para llegar a la verdad.

La mirada tampoco puede omitir la consideración de aquellas reglas implícitas en las nuevas estructuras procesales donde rige el principio dispositivo y donde sin perjuicio de poder admitirse la teoría de las cargas procesales dinámicas, la carga de probar los hechos continúa siendo de quien los alega.

Algunas de las soluciones previstas en la Ley y que tienen por finalidad excluyente abreviar al máximo el procedimiento, en algunos casos no están en línea con los principios enunciados o comprometen la actuación o la posición de la parte más débil, y en otros, hacen ilusoria la actuación de los poderes inquisitivos del Tribunal en la averiguación de la verdad.

En algunos casos el intérprete, enfrentado a una solución contradictoria con los postulados de los principios, podrá proponer una solución alternativa conforme a estos últimos, en otras ocasiones y como consecuencia del carácter imperativo de las normas procesales, las soluciones deberán pasar necesariamente por una modificación legislativa.

La consolidación del avance que para el derecho del trabajo representa la Ley N° 18.572, no solo dependerá de que se alcance el objetivo de la mayor celeridad de los procesos laborales, sino de que ello se logre garantizando la plena vigencia de los principios esenciales del proceso laboral.