

AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL LABORAL Y PROCESO

Hugo Fernández Brignoni^()*

I. LA AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL LABORAL Y LAS NUEVAS LEYES PROCESALES DEL TRABAJO

1. Las recientes reformas en materia procesal laboral vuelve a plantear el debate sobre si para el tratamiento jurisdiccional de los conflictos, debe existir una única estructura procesal sin importar las características de la relación sustantiva, o si por el contrario es necesario estructuras procesales ajustadas a cada derecho sustantivo.

Cabe mencionar que este debate científico no queda limitado al tema de las estructuras procesales, ni al proceso judicial como concepto científico general. Desde un punto de vista sistémico, el proceso judicial es una herramienta de solución de conflictos, entre otras con las que convive y que tienen como razón de su existencia la misma finalidad; operar como mecanismos de solución de los conflictos. Todas estas actividades, que pueden ser más o menos procedimentalizadas y que evidentemente son de distinta naturaleza y características, se han convertido en elementos de análisis insoslayables desde el punto de vista científico. En este sentido, todos estos mecanismos o herramientas de solución de conflictos podrían ser considerados dentro del concepto de derecho procesal. Esta idea es aplicable al derecho procesal civil, pero es particularmente válida para el derecho procesal laboral, donde los mecanismos de solución de los conflictos de trabajo, por sus esenciales características, no quedan, ni pueden quedar reducidos o limitados a la actividad jurisdiccional. En el caso del derecho del trabajo, no se trata de una simple opción

(*) Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de la República (Uruguay)

de los sujetos en conflicto, como puede ocurrir con la utilización del arbitraje privado en lugar del proceso civil, ni tampoco de una mera opción de política legislativa porque la diversidad de mecanismos de solución, y su naturaleza extrajudicial y colectiva, propia del derecho colectivo de trabajo, es una nota que identifica el conflicto laboral, y que es necesario considerar para el análisis científico de la autonomía de la disciplina, incluso en su fase adjetiva o procesal.

Es cierto que en el actual estado de la evolución de las instituciones jurídicas, el proceso judicial tiene una destacada connotación histórica, y esto sucede básicamente porque, es a través de él que el Estado ha desarrollado sus mayores esfuerzos en la búsqueda de la justicia, el orden y la paz social. No es el momento de valorar lo acertado de la elección, sino de señalar que el proceso judicial resulta ser, conjuntamente con otros medios, un mecanismo idóneo para la actuación de las normas sustantivas, lo que evidentemente explica su importancia y justifica el debate sobre la forma y el contenido del mismo.

2. Desde tiempo atrás, el debate sobre pluralidad o unidad del derecho procesal, se ubica básicamente en la confrontación de la posición unificadora y otra pluralista o autonomista.

La tendencia unificadora, se apoya en las elaboraciones teóricas y prácticas que sostienen que es suficiente y hasta conveniente, que exista, como regla general, una sustento teórico único, una sola teoría procesal, y consecuentemente, un solo proceso jurisdiccional, por el cual se tramiten todos los conflictos, sin que la naturaleza y características del derecho sustantivo en juego, sea razón suficiente para salir de la estructura procesal común. Para la posición unificadora, su regla general, es distinguir entre dos procesos: el proceso civil y el proceso penal y sobre la base de esta distinción, el proceso laboral se ubica dentro de la estructura del proceso civil.

Esta descripción bi-procesal que realiza esta teoría, admite algunas correcciones. Sin salir de la estructura del proceso civil, la posición unitaria admite que la materia laboral junto a la agraria y de familia, presentan particularidades que generan instancias procesales diferenciadas dentro del proceso común que postulan⁽¹⁾.

Por otra parte, y para completar este brevísimo panorama sobre esta tendencia, es necesario consignar, que en la práctica, aún bajo el predominio de la posición unitaria, conviven una serie de procesos diferenciados y separados del proceso común, en razón de las especiales características de la materia litigiosa; es el caso, en nuestro país, de los procesos para dilucidar los conflictos en las relaciones de consumo y del proceso concursal. Esta constatación, ha llevado a sostener que por la existencia de pluralidad de procesos y de estructuras procesales, queda

(1) VESCOVI, Enrique. "Poderes del juez en el proceso laboral. Posibilidad de fallar ultrapetita y extrapetita" En: *Revista Judicatura*, Diciembre 1985, N° 15, pp. 18 y 19 y STIPANICIC, Emma y Valentin. *Proceso Laboral*. Ed. del Foro, Montevideo, 2000, p. 9.

demostrado que el Código General del Proceso, elaborado en base a la aplicación de la teoría unitaria, no ha podido cumplir con lo que fuera la intención de unificar todos los procesos en una sola estructura ordinaria⁽²⁾.

3. La posición teórica opuesta, sostiene la pluralidad del derecho procesal y en particular, la autonomía del derecho procesal del trabajo. Los defensores de esta posición postulan la separación del derecho procesal laboral del derecho procesal civil y consecuentemente la necesidad de establecer, entre otros resultados procesales, una estructura procesal judicial propia de la materia laboral.

Se ha sostenido que la defensa de la autonomía del derecho procesal laboral es casi unánime y que solo existe discrepancia sobre el alcance que debe asignársele al concepto de autonomía⁽³⁾, aunque todos coinciden en la necesidad de descartar el proceso del derecho procesal civil para la solución de los conflictos laborales sometidos al dictamen jurisdiccional⁽⁴⁾.

4. Dentro de la tendencia autonomista se pueden individualizar tres corrientes⁽⁵⁾: *la corriente moderada*, que sostiene que el carácter particular de los principios que informan al proceso laboral y el contenido propio de la disciplina son motivos suficientes para marca la autonomía del derecho procesal laboral, aunque postulan una autonomía relativa, porque no plantea una separación tajante con el derecho procesal civil, considerado como material normativo para la integración del derecho.

5. Por su parte, *la corriente avanzada* plantea una separación del derecho procesal civil mayor a la corriente moderada y por lo tanto, más cercana a la tercera corriente, la radical. Representantes de la corriente avanzada sostienen que el derecho procesal laboral expresa su autonomía a través de tres dimensiones: la científico-didáctica, expresada en la existencia de estudios científicos sobre el tema; la dogmática, porque se funda en principios propios y específicos que le dan un perfil inconfundible y en tercer lugar, la metodológica, porque el derecho procesal hace uso de una variada gama de métodos propios; los más claros de visualizar son la negociación colectiva, la conciliación y la mediación, la huelga, etc⁽⁶⁾.

En sus últimas elaboraciones teóricas, la corriente avanzada admite una relación funcional por la cual las normas del derecho procesal laboral, pueden eventualmente remitirse a las normas del derecho procesal civil, utilizándolas como derecho

(2) ERMIDA FERNÁNDEZ, Martín. *Estructuras Generales de los procesos en el derecho positivo uruguayo*. 4ta. Ed, FCU, diciembre de 2009, p. 9.

(3) ARLAS, José. Ob. cit., p. 23.

(4) CORTÉS CARCELEN, Juan Carlos. "La reforma procesal en Perú". En: AAVV, *La Justicia Laboral*. Un desafío para Guatemala, Guatemala, 2003, p. 205.

(5) Wagner Giglio explica la distinción en las tres corrientes mencionadas tomando como criterio de distinción la aceptación y aplicación al proceso laboral de la teoría general del proceso elaborada en el derecho procesal común. *Direito Processual do Trabalho*, 15ª. ed, Ed. Saravia, Sao Paulo, 2005, p. 79.

(6) PACOS COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Aeel, Lima, 1997, p. 33.

supletorio solo bajo determinadas condiciones y requisitos que la misma norma procesal laboral prevé como condición insoslayable, para habilitar la entrada del derecho procesal civil, por la vía de la interpretación o integración del derecho procesal laboral. En otras palabras, las normas del derecho procesal común, son aplicables al proceso laboral, en tanto y en cuenta las mismas no vayan en contradicción con los principios propios y la especial aplicación de otros principios comunes que identifican al derecho procesal laboral.

Los mentores de esta corriente postulan la autonomía científica del derecho procesal laboral lo que implica que la legislación vigente y los operadores jurídicos, en particular los que actúan en nombre del Estado (magistrados, fiscales, mediadores, conciliadores) adopten posiciones acordes con los lineamientos científicos autónomos. En esta concepción el derecho laboral es más que la legislación vigente y con ese punto de partida esta corriente autonómica, postula la necesidad de hacer aplicable el derecho desde sus principios, tanto como desde la legislación vigente.

Se llega a la conclusión que el proceso civil no es apto para garantizar la eficacia del derecho del trabajo, sobre la base de dos razones que se mencionan en forma precisa: la primera que el proceso civil tiene como principio central la igualdad de las partes y no aplica el principio de desigualdad compensatoria que busca corregir, en el mismo proceso, la desigualdad real que deriva de la relación laboral sustantiva. La segunda razón, por la cual el proceso civil no es apto para solucionar los conflictos laborales es que no tiene en cuenta los demás principios del derecho sustantivo cuya aplicación el proceso debe garantizar⁽⁷⁾.

6. *La corriente radical* pregona la autonomía total del derecho procesal laboral, es decir, la independencia absoluta del derecho procesal laboral del esquema teórico y práctico del derecho procesal civil. No admiten ninguna relación entre el derecho procesal laboral y el derecho procesal común. Esta corriente se apoya en una concepción con una importante carga ideológica, lo que queda de manifiesto en la transcripción del siguiente párrafo: “la autonomía del derecho procesal social es tal que no puede formar parte de la clásica “teoría general del proceso” sino que origina una teoría propia que agrupa a todos los procesos sociales: el agrario, del trabajo y de la seguridad social, económicos asistenciales, constituyéndose con estos una autónoma teoría general del proceso social y como partes de este el proceso de trabajo, agrario y de seguridad social, que rompe con la teoría burguesa de la igualdad e imparcialidad del derecho procesal individualista”⁽⁸⁾. Como se aprecia de las palabras de uno de los más importantes y apasionados defensores de esta

(7) ERMIDA URIARTE, Óscar. “La celeridad del proceso laboral”. En: *Actualidad del Derecho del Trabajo*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo del Trabajo y de la Seguridad Social, ed. arteidea de Iure, Lima, 2009, pp. 239 y 240.

(8) TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 2da ed., Editorial Porrúa, México, 1973 p. 52.

corriente, la propuesta es la construcción de una teoría del proceso social, sobre la cual se construye el derecho procesal social, que se ubica en la antípoda del derecho procesal civil, el que no resulta aplicable ni siquiera subsidiariamente. En este sentido, se afirma que: “(...)considerar el derecho procesal común subsidiario, atrasa la tecnificación y avance autónomo del derecho procesal laboral, pues congela en fórmulas anacrónicas y tradicionales del proceso civil –adecuado a otro derecho sustantivo– la espontaneidad creadora del conflicto del trabajo”⁽⁹⁾.

Según esta concepción el derecho procesal social está compuesto por tres ramas procesales: el derecho procesal agrario, el derecho procesal asistencial que refiere a los conflictos ocurridos en el derecho de la seguridad social y el derecho procesal laboral.

7. Las reformas legislativas que se han planteado recientemente en varios países⁽¹⁰⁾, parece consolidar la autonomía del derecho procesal laboral dentro de la *corriente avanzada*, dando que se franquea el acceso de la norma civil en la medida que sea admisible, lo que implica anteponer los principios del derecho del trabajo, y las normas especiales de la materia laboral, a las disposiciones del régimen civil. Tal es el caso de la reciente ley peruana N° 29.497 de 15 de enero de 2010 (disposición complementaria Primera) y de la ley uruguaya N° 18.572 de 13 de septiembre de 2009 (artículo 31) que a través de técnicas diferentes consagra la subsidiariedad del régimen civil.

8. Sin embargo, como en el caso uruguayo, esta concepción teórica ha sido objeto de embates y críticas, cuestionándose las soluciones procesales de la nueva ley. La historia del derecho del trabajo muestra que, muchas veces, los empleadores se han opuesto a las normas laborales que limitan su accionar o que afectan su interés. Se podría decir, que esta es una característica del sistema de relaciones de trabajo, y una manifestación más, del conflicto de intereses que es inherente a la relación de trabajo. Pero lo singular de los embates que recibe en el caso, la nueva ley laboral procesal uruguaya, es que las críticas derivan del propio poder judicial, que cuestiona su autonomía científica, ignorando la situación de desigualdad de las partes en el proceso laboral y las normas constitucionales que orientan la regulación legal

(9) SARTHOU, Helios. “Proposiciones sobre un derecho procesal laboral autónomo”. En: Revista *Derecho Laboral*. T. (...) N° (...). p. 848.

(10) Puede mencionarse como ejemplos de esta tendencia, las leyes chilenas N°s 20.022 y 20.023 de 2005, por las cuales se ha reformado el Libro V del Código de Trabajo de Chile referido al proceso laboral, y la Ley N° 20.087 de enero de 2006 aplicable a partir del 1 de marzo de 2007, que introdujo al Código de Trabajo de Chile, un procedimiento de carácter general breve, concentrado y oral y tres procedimientos especiales referidos a: a) la tutela de derechos fundamentales, b) monitorio, c) reclamación judicial de multas administrativas. Conf. GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDI MOGGIA, Caterina. “El nuevo procedimiento laboral chileno”, LIZAMA PORTAL, Luis. “El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal chilena” y UGARTE CATALDO, José Luis. “La tutela de derechos fundamentales del trabajador: notas a propósito del nuevo procedimiento” todos en *rev. Derecho Laboral* T. XLIX N° 221, pp. 33, 63 y 81 respectivamente. El Código de Trabajo de Nicaragua, (2010) y aunque con ya algunos años de vigencia la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela N° 37.504 de 13 de agosto de 2002.

de las relaciones laborales, sobre la base de la protección del trabajador, tanto en el plano sustantivo como adjetivo o procesal (art. 53 de la Constitución uruguaya)⁽¹¹⁾

9. Es indudable que el conflicto laboral tiene características singulares que lo diferencia de los otros conflictos que Plá en el año 1947 reseñaba de esta manera:

- a) En los conflictos comunes el objeto está ubicado dentro de una órbita de carácter patrimonial, en el conflicto laboral el eje lo constituye el trabajo como actividad humana y personal que excede el marco patrimonial. Una vez que se superó el concepto de trabajo-mercancía, surgió claramente esta diferencia que el Américo Plá califica como una diferencia esencial y de la mayor jerarquía o importancia.
- b) En los conflictos del derecho común, la contienda se reduce a la persona de los litigantes. En cambio, en el conflicto de trabajo, se produce una especie de contienda entre capital y trabajo que repercute en toda la sociedad y no solo en las partes litigantes. La trascendencia y repercusión que el conflicto de trabajo tiene en el medio social, difiere de la que genera el conflicto de derecho común.
- c) Las partes no están situadas en un plano de igualdad, como sucede en el conflicto común, sino que existe entre ellas una desigualdad económica y social⁽¹²⁾.

10. Para Sarthou, existe un fundamento ontológico de la autonomía del derecho procesal laboral. Es la controversia de intereses que estalla en el campo de la realidad constituida por la relación de trabajo subordinado. Según este autor, es este el presupuesto prioritario de la autonomía del derecho procesal laboral, y la causa generadora de la necesidad de un proceso específico y peculiar en el derecho del trabajo⁽¹³⁾. Expresa este autor, que el conflicto individual de trabajo participa de la condición de ser una expresión de la cuestión social tanto como el colectivo. Si bien estos conflictos estructuralmente aparecen como la contraposición de pretensión y la negación de la misma, lo que no es diferente a la mecánica del proceso civil, existe —dice Sarthou— una carga de caracteres específicos en los mismos, que es esencialmente diferente del conflicto de intereses intersubjetivos propio de la contienda civil⁽¹⁴⁾.

(11) Tal es el caso de la sentencia de la Suprema Corte de Justicia N° 137 de 21 de junio de 2010 que declara inconstitucional el distinto trato dispensado por el artículo 14 de la nueva ley, frente a la ausencia de las partes a la audiencia única y el depósito de la condena, como requisito para habilitar el recurso de apelación de la sentencia definitiva (Art.17 párrafo 2 de la ley).

(12) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Los conflictos del trabajo. Necesidad de crear para ellos una justicia especializada”. En: *LJU*. T. XV, sec. doc. p. 37.

(13) SARTHOU, Helios. “Proposiciones sobre un derecho procesal laboral autónomo”. En: *Revista DL*, Tomo XIX, N° 104, Montevideo, 1976, pp. 852 y 853.

(14) SARTHOU, Helios. Ob. cit., p. 853.

11. Se ha afirmado con razón que prácticamente no existe en doctrina quienes niegan que el derecho procesal del trabajo tenga principios propios⁽¹⁵⁾.

Por otra parte, existen principios que pueden ser de todos o de cualquier proceso, aunque muchos de ellos fueron primero planteados para el derecho procesal laboral y luego incorporados como criterios funcionales del proceso civil o general⁽¹⁶⁾. (publicidad, economía, oralidad, celeridad, inmediación, gratuidad, buena fe, tutela efectiva, etc.).

Aún en la situación de que se comparten principios generales en los distintos procesos diferenciados por materia, es indudable que los mismos adoptan para el derecho procesal laboral la condición de principios necesarios, (a diferencia del criterio de conveniencia que puede imperar en otros procesos para recurrir a estos mismos principios) y que por lo tanto, se aplican de una manera distinta, adaptándose a materialidad del conflicto que trata. Como dice Racciatti en nuestro país, aún identificando principios comunes a todos los procesos, en el proceso laboral se reclama una aplicación especial y más efectiva de los principios comunes como la oralidad, la inmediación, la concentración y la celeridad⁽¹⁷⁾. Señalaba Nascimento que “hay principios comunes que asumen una vestimenta especial en el proceso laboral”⁽¹⁸⁾.

12. Nuestra doctrina ha indicado una serie de principios propios del derecho procesal del trabajo. Plá Rodríguez los clasifica en dos grupos: 1) los que están en el proceso común pero tienen en el proceso laboral mayor grado de agudeza e importancia: a) rapidez, b) gratuidad, c) impulso de oficio, d) esfuerzo por la conciliación, 2) los principios que no están en el proceso común: a) desigualdad compensatoria, que viabiliza el tratamiento normativo diferencial, b) búsqueda de la verdad real, c) la irrenunciabilidad de los derechos sustantivos⁽¹⁹⁾.

Barbagelata ha establecido un elenco de circunstancias que diferencian el proceso laboral basado en la posición de desequilibrio de las partes: a) subordinación económica y social del trabajador, b) debilidad del trabajador ante el riesgo procesal, c) urgencia por las resoluciones de los conflictos, d) significado alimentario de los créditos laborales, e) dificultad de prueba del trabajador, pero ha marcado como elemento que verdaderamente lo caracteriza a la irrenunciabilidad de los derechos que constituyen el orden público. Agrega Barbagelata: “el proceso civil y el proceso laboral se pueden aproximar, cada vez más, desde el punto de vista

(15) MANGARELLI, Cristina. “La autonomía del derecho procesal del trabajo y el Código General del Proceso”. En: AAVV, *Derecho procesal del trabajo*, p. 42

(16) Sobre como influyó el proceso laboral sobre el proceso común: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Visión crítica del derecho procesal del trabajo”. En: *rev. DL*, N° 163, p. 566 y ss.

(17) RACCIATTI, Octavio. “Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo”. En: AA.VV. *Derecho procesal del Trabajo*, treinta estudios, Grupo de los Miércoles, FCU, Montevideo, 2005, p. 22.

(18) Citado por Racciatti, ob. cit., p. 22 cita N° 21.

(19) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Visión crítica (...)” ob. cit., p. 570 y ss.

del empeño en la búsqueda de la verdad, o en función de la racionalidad, realismo, economía y hasta celeridad, que tiende también a presidir el proceso civil moderno (...). Pero es profundizando en torno a la indisponibilidad que surgen elementos de diferenciación irreductibles”⁽²⁰⁾.

Este idea-valor del principio de irrenunciabilidad lleva a sostener que en el proceso laboral es posible fallar *extra o ultra petita*, de modificar la demanda, de establecer potestades inquisitivas del Tribunal en cuanto a la averiguación de la verdad material y a la posibilidad de establecer disposiciones normativas que establezcan efectos jurídicos distintos, según la parte del proceso que se trate.

13. Son destacables las particularidades de la relación sustantiva, que implica la desigualdad de las partes también en el proceso laboral⁽²¹⁾ y la existencia de procedimientos especiales que son evidentemente parte del derecho procesal laboral, creados al impulso de una suerte de descentralización funcional procesal, en la búsqueda de la tutela efectiva del derecho sustancial. Es el caso de la existencia de estructuras procesales distintas que se aplican en forma simultánea según criterios de distribución objetivos y justificados, y de las leyes que aplican procedimientos especiales para la protección de determinados derechos como el derecho a la no discriminación por razones de sexo (Ley N° 16.045), la protección de la libertad sindical (Ley N° 17.940), y la protección frente situaciones de acoso sexual.

II. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y LA AUTONOMÍA DEL PROCESO LABORAL

14. Tanto la ley peruana como la uruguaya utilizan la técnica de enunciar los principios que operan en la ley procesal aprobada. Se trata de una técnica ya utilizada en leyes procesales anteriores, que demuestra la especialidad de cada una de las leyes procesales. Es cierto que algunos principios pueden encontrarse repetidos en distintas normas, pero lo que es relevante lo que resulta de la aplicación combinada de los principios con las disposiciones normativas de cada ley, en las estructuras procesales de cada disciplina.

15. Ambas normas comienza mencionando los principio del proceso laboral. La ley peruana menciona los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, económica procesal y veracidad y más adelante, bajo el título Fundamentos del proceso laboral, artículo III establece también el principio de gratuidad. Por su parte, la ley uruguaya menciona los principios de oralidad, celeridad, gratuidad, intermediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela efectiva de los derechos sustanciales. La coincidencia de los principios es

(20) BARBAGELATA, H. H. “Los medios de prueba en el procedimiento laboral”. En: *rev. DL*, Tomo XXIII nop. 119, Montevideo, 1980, p. 560.

(21) GIGLIO, Warner. *Directo procesal do trabalho*, p. 610.

prácticamente total, lo que demuestra la relevancia de la autonomía científica en la elaboración del texto legal.

III. ESTUDIO PARTICULAR DE LOS PRINCIPIOS EN LA LEY

Principio de oralidad

16. Para algunos autores este es el principal principio del proceso laboral moderno y causal de todos los demás.⁽²²⁾

El principio de oralidad implica que el proceso en sus partes principales se sustancia de viva voz y ante el Juez que entiende en el proceso. Así es como las pruebas y los alegatos, se efectúan frente al juez. La oralidad es soporte del principio de inmediación que también está enumerado en la nueva ley.

La oralidad es el medio para la **publicidad** de las actuaciones judiciales, previsto como otro de los principios generales del artículo 1 de la ley. La publicidad opera como una garantía para que las actuaciones judiciales del proceso se ajusten a derecho y refiere al conocimiento recíproco de las partes del proceso de las actuaciones que cada uno lleva a cabo en el mismo.

Principio de inmediación

17. Muy vinculado con el principio de oralidad se encuentra el principio de inmediación. Para algunos autores inmediación es igual a oralidad⁽²³⁾. Lo que plantea este principio es la obligación de que exista una relación directa de los litigantes con el juez, prescindiendo de la intervención de otras personas. De alguna manera el principio de inmediación relativiza el papel del abogado patrocinante, que no pierde protagonismo porque el proceso es un mecanismo técnico en el que el litigante precisa constante asesoramiento jurídico, pero que en alguna circunstancia, sin tamizar la actitud del litigante por el abogado, la correcta aplicación de este principio puede generar un intercambio directo del juez con el litigante que permita extraer elementos para su instrucción sobre el objeto del proceso y de la prueba. La ley establece la presencia obligatoria en la audiencia del actor y del demandado lo que facilita la posibilidad del intercambio. La importancia que la ley le atribuye a la conciliación tiene desarrollo gracias a la instauración de este principio. Son varios los momentos en los cuales se puede intentar la conciliación. La conciliación previa al inicio del juicio laboral prevista en los artículos 3 a 6 del capítulo III de la ley. La conciliación intraprocesal, prevista en el artículo 14 numeral 2, para el proceso laboral ordinario que tiene la particularidad de separar los rubros

(22) CIUDAD REYNAUD, Adolfo. "Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina", Trabajo y seguridad social, Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, Lima, 2008, p. 565.

(23) SARTHOU, Helios. Ob. cit. Los principios (...) p. 192.

y montos no controvertidos para luego intentar la conciliación sobre lo que si está controvertido, lo que constituye un aporte al equilibrio de la resolución del litigio por la vía de la transacción. Por su parte la conciliación está prevista en el artículo 22 numeral 3 para el proceso de menor cuantía creado en esta ley.

18. Este principio también opera fuertemente en la actividad probatoria, en particular en la apreciación y valoración de la prueba por el juez, y sobre todo de la prueba testimonial, en cuyo diligenciamiento la intermediación tiene una gran importancia.

El carácter mixto que tienen los procesos de la nueva ley, no le quitan importancia a los principios de oralidad, intermediación y publicidad, que son fundamentales en la etapa de audiencia.

Principio de celeridad

20. La celeridad se concreta con la rapidez del proceso y de la obtención de la sentencia judicial. La voluntad de abreviar los juicios laborales fue el factor desencadenante de esta nueva ley y por lo tanto este principio se constituyó en la referencia política de parlamentarios y en la preocupación técnica de los operadores jurídicos que de una u otra forma intervinieron en los debates para la aprobación de la ley. Para los procesalistas se trata de un sub-principio del principio de economía procesal, que según esta doctrina está integrado además por otros dos sub-principios: el economía de esfuerzos y economía de gastos⁽²⁴⁾. Evidentemente la duración excesiva es un problema para cualquier proceso. La doctrina laboralista ha destacado una mayor problemática para el proceso laboral, por el carácter alimentario de los créditos laborales y la debilidad del trabajador frente a la contraparte empleadora.

21. El principio de celeridad tiene en el proceso laboral una relevancia mayor que en el proceso común. Por eso la ley se ha planteado: en lo orgánico: a) una mayor cantidad de juzgados⁽²⁵⁾. b) dos estructuras procesales que reducen la carga de trabajo y permiten un tratamiento diferenciado y más sencillo y rápido de las causas de menor cuantía. En el procedimiento la ley plantea para lograr el objetivo de acortar la duración del proceso: a) un acortamiento de los plazos procesales, b) la imposición de plazos donde antes no existían por ejemplo, el plazo de 5 días hábiles para elevar el expediente al Tribunal previsto en el artículo 4 de la ley, c) la naturaleza de todos los plazos que son perentorios e improrrogables (art. 26), c).

(24) VESCOVI, Enrique y otros. *Código General del Proceso, comentado, anotado y concordado*. Tomo 1, p. 79

(25) En el informe de la Comisión que realizó los trabajos preparatorios para la elaboración del anteproyecto de ley, se plantea la necesidad de crear Juzgados Letrados del Trabajo de instancia única para los procesos de menor cuantía. La Suprema Corte de Justicia también planteó establecer en el artículo 4 del proyecto de ley que elaboró, la creación de cinco Juzgados Letrados del Trabajo de Instancia Única para Montevideo competentes para conocer en los asuntos cuyo monto no supere los \$ 81.000.

Este componente de la celeridad busca proteger al trabajador de la desidia de los operadores del sistema.

La ley ha recurrido a formas operativas que son excepcionales pero efectivas para hacer celeridad el proceso laboral, que no afectan el equilibrio necesario entre garantía y rapidez, respetando sobre todo las garantías del debido proceso porque en todos las estructuras previstas en la ley, el interesado tiene la posibilidad de ejercer su defensa en juicio, pudiendo aportar todos los elementos probatorios que considere del caso para fundamentar su argumentación, frente a un juez técnicamente capacitado para dirimir el litigio de acuerdo al derecho vigente.

El principio de concentración

22. Este principio también está relacionado con el principio de economía (de esfuerzos). Significa la reunión de la mayor cantidad posible de actividad procesal en la menor cantidad posible de actos procesales, evitando, la segmentación del proceso⁽²⁶⁾.

El principio se efectiviza en la ley a través de la previsión de la audiencia única (Arts. 14 y 22 para los dos procesos previstos en la ley). Este principio se potencia con un proceso predominantemente oral y con una estructura que no previó la prórroga de audiencia. La ley utilizando la experiencia de los más de 10 años de proceso por audiencia del CGP, el cual preveía que el proceso se sustanciara en una audiencia preliminar, y excepcionalmente se pudiera señalar una segunda audiencia de carácter “complementaria” para el caso que la preliminar no fuera suficiente para realizar todas las actuaciones previstas. La práctica desvirtuó el orden de las cosas y generó una demora que puede ser evitada ordenándose el diligenciamiento de la prueba con la anticipación prevista para que en el momento de realizarse la audiencia los testigos hayan sido citados, la prueba por oficios haya sido completada, etc.(art. 13 del proceso ordinario y art. 21 in fine y 21 numeral 1).

El objetivo de la ley como este mecanismo es evitar la dispersión de las actuaciones, evitando dos efectos negativos muy habituales en la práctica forense: a) la proliferación de diligencias que hace que el juez pierda contacto con el objeto del proceso, b) la incorrecta apreciación de la prueba diligenciada. Este principio genera además de la necesaria celeridad una mejor calidad del fallo por la apreciación crítica global que tiene el juez por efecto de la concentración de los actos procesales.

El principio de buena fe procesal

23. Couture lo define como: “la calidad jurídica de la conducta legalmente exigida, de actuar en el proceso con probidad, en el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón”. Este principio refuerza la autoridad del Tribunal. La perentoriedad

(26) VESCOVI, E. p. 215.

de los plazos y la concentración de los actos procesales atenúa el riesgo de la mala fe procesal. La proyección práctica de este principio exige que las partes actúen: a) colaborando en la marcha del proceso, evitando la promoción de incidentes infundados y realizando actos inútiles o innecesarios, b) utilizando el proceso para la satisfacción de intereses lícitos, de modo de evitar el abuso de las vías procesales y el fraude a la ley, c) proporcionando información correcta y plena, evitando las ambigüedades y las conductas reticentes porque adquieren un carácter malicioso cuando están destinadas a perjudicar⁽²⁷⁾.

Los dos principios que quedan por comentar, gratuidad y tutela efectiva de los derechos sustanciales son principios procesales que no están mencionados en la ley procesal civil.

El principio de gratuidad

24. Se presenta como un mecanismo que facilita el acceso a la justicia del trabajador. Para algunos autores se constituye como un medio para corregir la desigualdad entre las partes del proceso laboral⁽²⁸⁾. Las diferencias económicas de las partes en juicio genera una desigualdad que la ley pretende compensar con un tratamiento diferencial para el trabajador. Existen en nuestro derecho un elenco de normas que establecen la gratuidad⁽²⁹⁾, pero son dos normas del alcance procesal establecen este principio a texto expresa, la que comentamos y la Ley N° 17.940 sobre protección de la libertad sindical.

La ley en su artículo 28 en el capítulo de disposiciones generales establece que todas las actuaciones administrativas serán gratuitas para la parte actora. Se trata de una referencia a la posición de reclamante y no a la calidad de trabajador con lo que en algunos casos podrían dar lugar a situaciones que evidentemente no se corresponden con la intención del legislador, que evidentemente está refiriendo al trabajador, como sujeto que habitualmente es la parte actora del proceso laboral.

El alcance de la gratuidad prevista en la ley es amplio, abarca a los impuestos y tasas registrales y catastrales, expedición de testimonios o certificados de partidas y sus legalizaciones. Según se desprende del propio texto de la norma, la enumeración de todos los gastos que al trabajador le demanda accionar reclamo de sus derechos laborales.

El principio de la efectividad de la tutela de los derechos sustanciales

25. Al igual que en el caso de la Ley N° 17.940 esta ley hace expresa referencia a los derechos sustanciales que están en juego en el proceso. El CGP también hace

(27) *Código General del Proceso*, ob. cit., p. 128.

(28) BECERRA, Rodolfo. "El principio de gratuidad en el proceso laboral". En: AAVV. *Derecho procesal del Trabajo*, p. 81.

(29) Para un completo análisis de estas normas ver: BECERRA, Rodolfo. Ob. cit., p. 85 y ss.

referencia a este concepto pero como regla de interpretación de las normas procesales (art. 14) y con un énfasis en el fin o finalidad del proceso más que en la tutela de los derechos sustantivos que es verbo nuclear de la redacción que comentamos.

El principio comentado, refiere a la tutela real, a la protección eficaz de los derechos laborales que están en juego en el proceso. Efectividad igual a derecho realizado, a derecho cumplido.

Se refleja en este principio la idea que el proceso no es un fin en sí mismo, ni opera independiente de las normas de derecho sustantivo al cual sirve. Esto no significa desconocer la autonomía del derecho procesal, pero si marcar su función instrumental que se cumple cabalmente cuando permite que el derecho sustantivo se realice, sea cumplido, en este caso, como consecuencia de las actuaciones judiciales.

Proto Pisani destaca que existe un vínculo indisoluble entre derecho sustancial y el proceso manifiesto en la tutela real (efectiva) de los derechos sustanciales⁽³⁰⁾.

Este principio le indica al juez que debe desplegar una tutela jurisdiccional efectiva. Para algunos autores este principio lleva a que cualquier interpretación de las normas procesales que, invocando razones formales (rituales) conduzcan al menoscabo de los derechos sustantivos tutelados por el derecho laboral debe ser descartada, llegando a la ilegalidad (art. 1 de la ley comentada) o inconstitucionalidad. (art. 7 de la Constitución)⁽³¹⁾.

Principio inquisitivo . La potestad del juez para averiguar la verdad y actuar como factor de equilibrio procesal

26. Para referirse a este principio conviene descartar algunos significados que se derivan del verbo inquirir.

El término inquisitorio basado en sus orígenes históricos genera una visión negativa de su alcance. Se confunde la actuación inquisitiva del juez con una posición de indefensión de la persona frente a un tribunal omnipotente. Los resabios históricos de la Santa Inquisición evocan una realidad hoy superada. Corresponde en el estado de la evolución del pensamiento jurídico moderno quitarle a esta facultad jurisdiccional la connotación negativa derivada de los resabios históricos.

27. Desde otro punto de vista que también plantea una valoración negativa del estas atribuciones; las facultades inquisitivas del juez se vinculan con posturas o incluso ideologías autoritarias. Se plantea que los poderes inquisitivos son parte de una concepción política antiliberal y sustancialmente autoritaria o totalitaria.

La cuestión no es nueva y ha sido objeto de discusiones recurrentes en la doctrina del procesal civil⁽³²⁾, que al final ha marcado la presencia de una tendencia

(30) Citado por RACCIATTI, Octavio. *Aspectos procesales de la Ley N° 17.940*. Jornadas uruguayas minas, p. 59.

(31) RACCIATTI. Ob. cit., p. 60.

(32) Para un detallado estudio de este punto ver: TARUFFO, Michele "Poderes probatorios de las partes y del juez en Europa". En: *Doxa*, Cuadernos de Filosofía del Derecho, N° 29 (2006), p. 251.

mayoritariamente aceptada, que sostiene que atribuirle al juez poderes de instrucción no implica un “ autoritarismo procesal”. Como ha dicho Taruffo la dicotomía no es entre liberalismo y autoritarismo sino entre Estado democrático o Estado autoritario. La diferencia es importante porque han existido sistemas políticos que se inspiran en determinados aspectos de la ideología liberal pero que no pueden definirse como estados democráticos. Se ha destacado, que han existido regímenes autoritarios en los que el proceso civil se basaba en el monopolio de la voluntad de las partes incluso en materia probatoria; poniendo como ejemplo, en el Código de Napoleón del año 1806. Por otra parte, existen estados con democracias consolidadas, en los cuales, el juez dispone de amplios poderes de instrucción, como es el caso, de Francia, Suiza o Alemania⁽³³⁾.

28. Las ecuaciones que plantean: *poder de instrucción del juez = régimen autoritario* y *Juez pasivo = régimen liberal*, carecen de valor científico⁽³⁴⁾. Son en muchos casos eslóganes que generan polémica pero que no definen correctamente la cuestión.

Las ideologías que están en juego en el debate sobre los poderes inquisitivos del juez no son las ideologías políticas generales, que pueden resultar excesivamente vagas a los efectos de este tema. El problema se ubicaría, en un contexto ideológico mucho más concreto, que tienen que ver con la función del proceso judicial y los resultados, es decir, con el contenido de las resoluciones y sentencias con las que se resuelven los litigios.

La doctrina del derecho procesal civil sobre el poder inquisitivo del juez

29. La doctrina procesalista ha generado el debate en torno de este tema, conformándose dos posiciones contrapuestas, una crítica de otra, que revela en nuestra opinión, el descaecimiento de una y la proyección moderna y actual de la otra.

La posición que sostiene que la única función del proceso (civil) es la de resolver la controversias, poniendo fin a los conflictos entre particulares de cualquier manera y con cualquier resultado. Se genera el ritual procesal con la única finalidad que cualquiera que sea la decisión, sea aceptada por sus destinatarios. No existe criterios autónomos para determinar si una decisión es o no justa en función de los criterios con los que se ha resuelto el conflicto. La calidad de la decisión es irrelevante. Esto lleva a considerar irrelevante la búsqueda de la verdad de los hechos, lo que en esta teoría de la resolución judicial del conflicto es una cuestión prescindible. El proceso está dirigido a alcanzar exclusivamente, la resolución del conflicto y por lo tanto este objetivo es para esta teoría, en cierto modo, incompatible

(33) TARUFFO, M. Ob. cit., p. 253.

(34) Ídem. Ob. cit., p. 254.

con el objeto de buscar determinar con precisión los hechos para luego tomar la decisión jurisdiccional.

El proceso de resolución de conflictos es indiferente a como ocurrieron realmente las cosas. Si no importa la determinación de la verdad de los hechos, no hace falta dotar al juez con poderes de instrucción para determinar la verdad de los hechos.

Si no es necesario probar los hechos tal como ocurrieron, tampoco importa la calidad de la decisión adoptada, es difícil comprender porque las partes y el juez deben de perder el tiempo en proponer y diligenciar las pruebas.

En esta teoría el ritual procesal serviría solo para legitimar la decisión; el proceso y la prueba tendrían como única finalidad hacer que cualquier decisión, al margen de su justicia intrínseca, y de su relación con los hechos de la causa, sean aceptables por los destinatarios.

30. La otra teoría destaca la importancia de la calidad de la decisión, en tanto que esta debe basarse en una aplicación correcta y racionalmente justificada del derecho⁽³⁵⁾. En esta teoría el proceso no se reduce a una contienda entre particulares, sino al cumplimiento de valores, a la obtención de decisiones justas, para ello el proceso debe orientarse a determinar los hechos, para establecer la verdad.

Desde esta perspectiva el proceso no deja de ser un instrumento institucional para la resolución de los conflictos, pero adquiere importancia el contenido, la calidad de la resolución por la cual se elimina la controversia. En otras palabras, no toda decisión judicial es buena, solo es buena si está justificada en criterios jurídicos y racionales, entre los cuales asume una importancia mayor la determinación de los hechos. Esta concepción es consecuente con una interpretación de la cláusula constitucional del debido proceso que no es meramente formalista, donde el contenido de la decisión, su ponderación jurídica sustantiva, es decir la decisión justa, es un objetivo fundamental.

La orientación de atribuirle poderes inquisitivos al juez se apoya en esta teoría, porque la intención de ajustar el fallo judicial a la verdad desemboca casi automáticamente a la propuesta de que la administración de justicia debe dictar resoluciones justas. Para que se cumpla este objetivo es necesario que el juez tenga poderes inquisitivos, pueda indicar prueba por su propia voluntad y pueda activamente participar en la búsqueda de la verdad material. Un proceso exclusivamente adversarial nunca ha estado orientado a la búsqueda de la verdad. En todo proceso hay al menos una parte, la que sabe que no tiene razón, o está equivocada, que no tiene interés en que se descubra la verdad. Los abogados tampoco son científicos que imparcialmente busquen la verdad, sino que buscan que prevalezca la versión de los hechos que convenga a su cliente.

(35) Ídem, p. 265.

31. Existe una comprobación científica que demuestra que ningún ordenamiento procesal moderno renuncia a orientarse hacia la búsqueda de la verdad de los hechos, y ningún ordenamiento procesal moderno confía exclusivamente en la iniciativa de las partes para conseguir ese objetivo⁽³⁶⁾.

Pero la atribución al juez de estos poderes no implica la pérdida de derechos de los litigantes y menos de su capacidad y legitimidad para ofrecer prueba. (teoría de la torta). No es posible considerar las atribuciones de poderes al juez como una especie de disminución proporcional de la posición procesal de las partes y con una violación a sus derechos fundamentales. Por el contrario es posible maximizar al mismo tiempo el derecho a la prueba que le corresponde a las partes, la garantía del principio de contradicción y la atribución de amplios poderes de instrucción del juez. En este sentido, las partes gozan de todas las garantías de control, con pleno ejercicio del derecho de contradicción, no tienen limitado ninguna iniciativa probatoria, pudiendo oponerse a la iniciativa del juez y a partir de ella de proponer las pruebas que a partir de la iniciativa de oficio resulten convenientes.

La doctrina laboral procesal en materia de facultades inquisitivas

32. Es evidente que la doctrina del derecho procesal laboral ha desarrollado argumentos propios para fundamentar la posición activa del juez en el proceso laboral.

Es notorio que el proceso laboral tiene como objetivo la búsqueda de la verdad material. El principio de primacía de la realidad debe ser considerado como un componente decisivo de la teoría en la materia. Como ha dicho Plá “ en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos(...)”⁽³⁷⁾.

33. Pero este no es el único objetivo que tiene el proceso. Complementariamente el proceso laboral tiene por finalidad resolver los conflictos atendiendo a la desigualdad de las partes que se traslada, como no podía ser de otra manera, del ámbito de las relaciones sustanciales a las relaciones procesales.

Sarthou ordena la desigualdad inherente a las relaciones de trabajo en tres tipos⁽³⁸⁾: a) el desequilibrio o desigualdad económica, que se refleja en el conflicto cuando están involucrados valores de distinta jerarquía económica para el trabajador y para el empleador, b) la desigualdad subjetiva, que es para Sarthou la carencia de libertad del trabajador para adoptar opcionalmente cualquier tipo de decisión respecto del conflicto, no solo cuando la relación laboral está vigente, sino una vez finalizada porque las opciones de vida del trabajador quedan limitadas a la obtención de otro medio de vida y mientras ello no ocurre dependen del cumplimiento

(36) Ídem, p. 268.

(37) PLÁ RODRÍGUEZ, Americo. *Principios del derecho del trabajo*. 3era. De Palma, Buenos Aires, 1998, p. 315.

(38) SARTHOU, Helios. “Las facultades judiciales inquisitivas en el proceso laboral uruguayo”. En: rev. *Derecho Laboral*, N° 113, Montevideo, 1979, p. 102

o no de los derechos laborales, c) la desigualdad probatoria, porque el tracto de la relación laboral se produce en la empresa donde el trabajador no tiene a su alcance los elementos de prueba, porque no administra la organización, por falta de conocimiento, o con otras varias razones vinculadas a la forma en que habitualmente se ejerce y se distribuye el poder en la empresa.

34. Ya esta dicho pero es inevitable repertirlo; el derecho procesal civil desarrolló una teoría jurídica que parte de la idea no aplicable a la materia laboral de la igualdad de las partes. Un concepto que se construyó sobre una concepción ficticia de la realidad pero que es estructural a las relaciones procesales en materia civil. Esto produjo que el juez adoptara una posición pasiva frente a la controversia.⁽³⁹⁾

La especial atención que el derecho del trabajo le ha dado a la estructura de poder de las relaciones laborales, y a la desigualdad que existe entre las partes, hace inaplicable la doctrina procesal civil⁽⁴⁰⁾.

Esto permite sostener que conjuntamente con la búsqueda de la verdad material, el proceso laboral cumple una función compensadora, buscando el equilibrio de poder probatorio en el proceso. Media desigualdad procesal cuando se enfrentan dos letrados con disímiles condiciones técnicas⁽⁴¹⁾.

35. Pero existe un tercer fundamento que hace a la necesidad de la acción inquisitiva del juez, la irrenunciabilidad de los derechos sustantivos. El principio inquisitivo es una manifestación del principio de irrenunciabilidad. De nada serviría el enunciado de la indisponibilidad de sus derechos por actos de trabajador, si se admitiera que el déficit probatorio emanado de su actuación procesal no pudiera ser compensado con la acción inquisitiva del juez. Existe una cuarta razón para fundar las atribuciones inquisitivas del juez laboral en el proceso laboral, que al igual que el anterior fundamento, también es un argumento propio de la disciplina laboral. El ordenamiento jurídico mismo del derecho del trabajo es de orden público. La condición de orden público de las normas laborales, implica como es sabido, la necesaria imperatividad de las mismas⁽⁴²⁾.

(39) Como hemos dicho existen posiciones doctrinarias que establecen que el juez adopte un rol activo en el proceso pero en cualquier caso la doctrina procesal civil, sostiene que este papel activo respecto a la adquisición de las pruebas es complementaria y supletoria de la actividad probatoria de las partes. Conf. Taruffo, M. Ob. cit., p. 262. Este autor sostiene que: "cuando estas (las partes) ejercen completamente su derecho a proponer todas las pruebas disponibles, y por lo tanto, proporcionan al juez elementos suficientes para la determinación de los hechos—como ocurre frecuentemente en la práctica—no hay ninguna necesidad de que el juez ejercite sus poderes".

(40) GIGLIO, Wagner. *Direito Processual do Trabalho*. 4ta. Ed., p. 69.

(41) MARABOTTO. "Principio de congruencia y derechos humanos". En: *Revista Judicatura*, N° 40, Montevideo, 1999, p. 47.

(42) Se ha sostenido que el orden público no es lo mismo que normas imperativas y que por lo tanto, existe un espacio de regulación laboral que deja un espacio para la regulación convencional. Conf. GARMENDIA, Mario. *Orden público y derecho del trabajo*. ed. FCU, Montevideo, p. 84 y ss. En el caso de las normas heterónomas no cabe admitir ese espacio de regulación convencional, salvo que la propia norma heterónoma genere esa posibilidad a través de la técnica de remisión o de la aplicación subsidiaria de la norma

36. Todos estos aspectos, orden público, irrenunciabilidad, imperatividad de las normas laborales, generan la trascendencia de la tutela automática de los derechos laborales como expresión de un interés público o colectivo por la protección del trabajador subordinado. La aplicación práctica de la efectividad de la tutela de los derechos sustanciales, es otro de los conceptos que refuerzan la idea que el juez debe tener facultades para hacer prueba. Se da una relación circular de los principios de la ley, un principio finalístico como es el de la tutela efectiva, que es apoyado por un principio instrumental como es el principio inquisitivo. El postulado de hacer efectiva la tutela tampoco puede ser ajeno a la actividad probatoria del juez en la causa laboral. Como decía Couture: en el proceso con carácter inquisitivo la prueba es el medio para averiguar la verdad, en el proceso dispositivo la prueba es el medio de verificación de las pretensiones planteadas⁽⁴³⁾.

37. Se ha indicado que las acciones inquisitivas se dividen en elementos de inquisición principales y secundarios: los principales son: a) el accionamiento de oficio, b) la declaración de impulso procesal de oficio, c) la iniciativa probatoria judicial amplia en medios y oportunidades procesales, d) el fallo ultra y extra petita, e) la ejecución de oficio. Por su parte los elementos secundarios son: a) la facultad de juez de corregir la demanda, b) la anulación del proceso por simulación, c) el poder del juez para ordenar el pago de las sumas no controvertidas, d) el poder del juez para ordenar medidas cautelares en cualquier momento, e) el poder del juez para admitir documentos sin vista de las partes, f) el poder para citar a conciliación cuando le parezca conveniente, etc.⁽⁴⁴⁾.

Estos elementos (principales y secundarios) no aparecen en su totalidad juntos en los ordenamientos comparados y en muchos casos las principales formas inquisitivas aparecen atenuadas.

38. La iniciativa probatoria judicial es la expresión del principio inquisitivo más difundida, pero la ley uruguaya consagró el principio inquisitivo de una manera limitada en cuanto a la inclusión de los elementos descriptos (incluyó solo tres elementos nombrados: el impulso de oficio, la iniciativa probatoria y la condena anticipada de los rubros no controvertidos. Quedaron excluidos: la acción de oficio, el fallo extra y ultrapetita, la ejecución de oficio.

heterónoma, a falta de norma convencional. En cualquier caso, la norma heterónoma sigue constituyendo un soporte fundamental de la protección sustantiva del trabajo dependiente.

(43) COUTURE, E. *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*. 3er. Ed., p. 217 citado por RIVAS, Ana. "Poderes inquisitivos del juez en el nuevo proceso laboral". En: *Ponencias Jornadas uruguayas de derecho del trabajo*, FCU, Montevideo, 2009, p. 228.

(44) SARTHOU, Helios. Ob. cit. "Las facultades (...)", p. 105.