



Derecho PUCP

ISSN: 0251-3420

revistaderechopucp@pucp.edu.pe

Pontificia Universidad Católica del Perú
Perú

Fernández, Hugo

La reforma del proceso laboral en Uruguay. El regreso al proceso laboral autónomo

Derecho PUCP, núm. 68, diciembre-junio, 2012, pp. 243-266

Pontificia Universidad Católica del Perú

Lima, Perú

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142011>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

La reforma del proceso laboral en Uruguay. El regreso al proceso laboral autónomo

The reform of the labor process in Uruguay. The return to
the autonomous labor process

HUGO FERNÁNDEZ*

Resumen: La reforma del proceso laboral uruguayo y la vuelta a un régimen jurídico autónomo constituye un cambio radical y fundamental en la legislación nacional. La sencillez de las nuevas estructuras procesales regidas por principios y normas propias de la disciplina laboral le dan al nuevo régimen un espacio de autonomía dogmática por muchos años perdido. El sistema laboral procesal se construye sobre el carácter adjetivo de su naturaleza priorizando el derecho sustantivo y ajustando la norma procesal a las características del mismo. Los principios del derecho del trabajo (sustantivos y procesales) son la base del nuevo régimen

Palabras clave: proceso autónomo – principios – dogmática del derecho laboral – carácter adjetivo del derecho laboral procesal – sistema laboral procesal – estructuras procesales diferentes

Summary: The reform of the Uruguayan labor process and the return to an autonomous legal regime represent a radical and fundamental change in the national legislation. The simplicity of new procedural structures governed by principles and owns norms of labor discipline give the new regime a dogmatic autonomous space lost for many years. The procedural labor reform is built on the adjectival character of its nature prioritizing the substantive law and adjusting the procedural rule to its characteristics. The principles of Labor Law (substantive and procedural) are the foundation of the new regime.

Keywords: autonomous process – principles – dogmatic of the labor law – adjectival character of the procedural labor law – procedural labor system – different procedural structures

CONTENIDO: I. ANTECEDENTES Y CONTEXTO.– II. EL DERECHO LABORAL PROCESAL.– III. LA UBICACIÓN DE LOS PROCESOS EN EL SISTEMA PROCESAL LABORAL.– IV. SINTESIS DE LAS NUEVAS ESTRUCTURAS PROCESALES.– IV.1. EL PROCESO LABORAL ORDINARIO.– IV.1.1. LA PRIMERA INSTANCIA DEL PROCESO LABORAL ORDINARIO.– IV.1.1.1. ACTO DE PROPOSICIÓN, PRETENSIÓN Y DEMANDA.– IV.1.1.2. EL CONTROL LIMINAR DE LA DEMANDA. PROVIDENCIA «SUBSANADORA».– IV.1.1.3. CONCENTRACIÓN DE ACTOS PROCESALES

* Profesor adjunto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República Oriental del Uruguay.

DEL TRIBUNAL. PRIMERA PROVIDENCIA «ORDENADORA».- IV.1.1.4. ACTO DE CONTRADICCIÓN O DEFENSA. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y OPOSICIÓN DE EXCEPCIONES.- IV.1.1.5. ACTITUDES PROCESALES DEL DEMANDADO.- IV.1.1.6. FIJACIÓN DEL OBJETO DEL PROCESO Y DE LA PRUEBA, DILIGENCIAMIENTO DE LA PRUEBA. SEGUNDA PROVIDENCIA «ORDENADORA».- IV.1.1.7. AUDIENCIA ÚNICA EN EL PROCESO ORDINARIO.- IV.1.1.8. EFECTOS DE LA INCOMPARECENCIA DE LAS PARTES A LA AUDIENCIA ÚNICA.- IV.1.1.9. ACTIVIDADES EN LA AUDIENCIA DEL PROCESO ORDINARIO.- IV.1.1.10. SENTENCIA DEFINITIVA DE LA PRIMERA INSTANCIA.- IV.1.2. LA SEGUNDA INSTANCIA DEL PROCESO LABORAL ORDINARIO.- IV.1.2.1. LOS PLAZOS Y TÉRMINOS DE LA SEGUNDA INSTANCIA.- IV.2. EL PROCESO DE MENOR CUANTÍA.- IV.2.1. DEMANDA. ACTO DE PROPOSICIÓN.- IV.2.2. TRASLADO Y CONVOCATORIA A AUDIENCIA.- IV.2.3. AUDIENCIA ÚNICA DEL PROCESO DE MENOR CUANTÍA.- IV.2.3.1. ACTIVIDADES DE LA AUDIENCIA.- IV.2.4. SENTENCIA DEFINITIVA.- IV.3. DISPOSICIONES GENERALES A AMBAS ESTRUCTURAS PROCESALES.- IV.3.1. REPRESENTACIÓN JUDICIAL.- IV.3.2. LOS PLAZOS PROCESALES.- IV.3.3. LAS NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS Y PROCESO DIGITAL.- IV.3.4. CRITERIOS PARA LA INTERPRETACIÓN E INTEGRACIÓN.- IV.3.5. OTRAS NORMAS DE INTERÉS.

I. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

Una de las preocupaciones que siempre está presente en el derecho del trabajo es lograr una mayor efectividad en el cumplimiento de los derechos sustantivos vigentes. Es por esa razón que nuestra disciplina pone énfasis en la actividad de control que realizan los sindicatos, acción indispensable en cualquier sistema de relaciones laborales que se precie. Conjuntamente, y con la misma finalidad, es necesario que el Estado desarrolle actividades para la mejora continua de la función de inspección y, al mismo tiempo, implemente una justicia laboral que cumpla con rapidez y efectividad su función de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, desalentando el incumplimiento especulativo derivado de la demora del trámite judicial. Es desde el enfoque de la efectividad del derecho sustantivo que se desarrolla la reforma del proceso laboral en Uruguay.

Desde el año 1989 y hasta que fue aprobada la ley que reforma el proceso laboral sobre la que daremos cuenta, el proceso laboral uruguayo estuvo inserto en una única estructura procesal aplicable a todas las materias jurídicas, con excepción de la materia penal, y regulado por el Código General del Proceso; ley procesal creada y pensada sobre las bases teóricas del derecho civil y comercial.

El nuevo proceso laboral se inserta en un período del derecho laboral uruguayo en el que la legislación laboral tiene un nuevo impulso. A partir del año 2005 se aprueban una serie de leyes laborales sustantivas y algunas procesales que retoman la entonación protectora y la posición

protagónica que caracterizó a la legislación laboral uruguaya en los dos primeros tercios del siglo pasado¹.

En el marco de este nuevo impulso, en el año 2007 comienza a gestarse la reforma del proceso laboral, que en definitiva significó la vuelta a la autonomía del proceso laboral y el afianzamiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica protectora del trabajador. El derecho laboral recuperaría así el terreno que había perdido en el ámbito del derecho procesal en el año 1989 con la derogación del decreto ley 14.188 y la aprobación, en su lugar, del proceso ordinario del Código General del Proceso.

Desde el punto de vista dogmático, la reforma del proceso laboral partió de la idea fundamental de que el derecho procesal es un derecho adjetivo y que por lo tanto, para su correcto funcionamiento, no puede estar separado de las bases teóricas del derecho sustantivo al que accede y sirve. De esta manera, la reforma no solo produjo un cambio en las estructuras procesales que resultan aplicables por el poder judicial para resolver el conflicto individual del trabajo, sino que además generó un espacio normativo y doctrinario autónomo donde los principios del Derecho del Trabajo toman un protagonismo creativo y en donde la fórmula de integración e interpretación del derecho procesal en clave laboral es fundamental para entender el funcionamiento del nuevo derecho.

La reforma del proceso laboral ordinario se produce con la aprobación de la ley 18.572 del 8 de octubre de 2009. Sin embargo, puede afirmarse que se empiezan a producir cambios que son parte de la reforma procesal uruguaya un poco antes de la aprobación de esta ley. En el año 2006 se

LA REFORMA
DEL PROCESO
LABORAL EN
URUGUAY.
EL REGRESO
AL PROCESO
LABORAL
AUTÓNOMO

THE REFORM
OF THE LABOR
PROCESS IN
URUGUAY. THE
RETURN TO THE
AUTONOMOUS
LABOR PROCESS

¹ Entre las más importantes normas aprobadas en este período podríamos citar: en derecho colectivo, la ley 18.508 sobre negociación colectiva en el sector público, la ley 18.566 sobre negociación colectiva en el sector privado, la ley 17940 sobre libertad sindical, la ley 18.608 aprobando el Convenio Internacional del Trabajo 135 sobre protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores. En derecho individual del trabajo, la ley 18.065 sobre trabajo doméstico, 18.091 sobre prescripción de las acciones laborales, ley 18.098 sobre tercerizaciones en el sector público, leyes 18.099 y 18.251 sobre responsabilidad laboral en los procesos de descentralización productiva en el sector privado, leyes 18.345 y 18.458 sobre licencias especiales (estudio, paternidad, adopción, matrimonio, duelo), ley 18.407 sobre el sistema cooperativo, 18.441 sobre la jornada laboral y régimen de descanso en el sector rural, ley 18.561 sobre acoso sexual en el trabajo y actividad docente. Sobre empleo y formación profesional: ley 18.406 del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, ley 18.240 sobre el Programa «Uruguay Trabaja», ley 18.516 sobre trabajo de peones prácticos y obreros no especializados, ley 18.489 sobre bolsa de trabajo del patronato nacional de encarcelados y liberados. En seguridad social: ley 18.399, que modifica el régimen del seguro de desempleo; ley 18.396 sobre beneficios jubilatorios y flexibilidades para el acceso a los mismos; ley 18.227 sobre asignaciones familiares; ley 18.241 sobre el subsidio estatal a personas carenciadas de entre 65 y 70 años de edad; 18.651 sobre protección integral de las personas con discapacidad; 18.384: Estatuto del artista y oficios conexos. Amparo de las actividades prestadas en régimen de subordinación o autonomía. Otros: ley 18.211: Sistema Nacional Integrado de Salud, ley 18.236: Fondo de Cesantía y Retiro para Trabajadores de la Construcción, ley 18.340 sobre administración de las viviendas para jubilados y pensionistas beneficiarios del Banc de Previsión Social (BPS). Para un detalle completo de las leyes aprobadas en el período, puede consultarse BARRETTO GHIONE, Hugo, «Nómina sistematizada de las principales leyes adoptadas en el período marzo 2005 a febrero de 2010». En AUTORES VARIOS. *Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2010, pp. 445 y ss.

aprueba la ley 17.940 referida a la protección de la libertad sindical, que además de normas sustantivas también estructura procesos judiciales especiales para la protección de la libertad sindical: procesos breves que se apartan del proceso ordinario del Código General del Proceso.

Esto quiere decir que ya desde el año 2006 comienzan a producirse modificaciones legislativas en materia laboral procesal, basadas en la teoría del Derecho del Trabajo, y ajustadas a la tutela de un derecho incuestionablemente fundamental como es la libertad sindical. Podríamos decir que las normas procesales de la ley 17.940 se convierten en una señal favorable para la reforma del proceso laboral ordinario. Se trata, en nuestra opinión, de una primera parte de la reforma procesal del Derecho del Trabajo, que se completa con la ley 18.572 en el año 2009 y posteriormente con la ley 18.847 en el año 2011. Todas estas leyes procesales inspiradas en la dogmática laboral se apartan del régimen jurídico unitario del Código General del Proceso y vuelven a implantar procesos laborales autónomos estructurados y regulados a la medida del derecho laboral sustantivo.

La reforma del proceso laboral ordinario comienza cuando la Suprema Corte de Justicia y el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social coinciden en la preocupación por el funcionamiento del proceso laboral ordinario. Para buscar soluciones a su funcionamiento, la Suprema Corte de Justicia tomó la iniciativa de conformar una comisión técnica para estudiar el tema, la que estuvo integrada por dos magistrados designados por la Suprema Corte de Justicia, dos delegados del Ministerio de Trabajo y por dos docentes del Instituto de Derecho del Trabajo de la Universidad de la República. El resultado del trabajo de la comisión multisectorial culmina con la presentación ante las autoridades de la Suprema Corte y del Ministerio de Trabajo de un proyecto de ley que finalmente es enviado por el Poder Ejecutivo al Parlamento, convirtiéndose posteriormente en la ley 18.572 del 8 de octubre de 2009. Esta ley entró en vigencia el 18 de octubre de 2009, fue suspendida en su aplicación desde el 13 de noviembre de 2009 hasta el 1 de febrero de 2010 para organizar las sedes judiciales competentes, y desde esa fecha la nueva ley ha sido aplicada en todo el territorio nacional.

La ley 18.572 enfrentó duras críticas que derivaron en una cantidad importante de recursos de inconstitucionalidad presentados por vía de defensa por los empleadores demandados, los cuales implicaron la suspensión de los procesos judiciales iniciados en el marco de la nueva ley. Una vez conocida la decisión sobre los mismos y a los efectos de evitar que se siguieran deduciendo recursos sobre los aspectos de la ley que ya habían sido declarados inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia, el Ministerio de Trabajo volvió a reunir una comisión técnica para abordar soluciones frente a las observaciones que sobre tres puntos de la ley 18.572 había realizado la Suprema Corte de Justicia. En ese

momento, la ley llevaba veinte meses de aplicación práctica durante los cuales magistrados y abogados plantearon realizar algunos cambios por razones prácticas y de funcionamiento del nuevo proceso. La comisión técnica entendió que algunos de los planteamientos realizados por magistrados y abogados eran atendibles para mejorar el funcionamiento del proceso laboral. Estos cambios y las soluciones propuestas para levantar las observaciones de inconstitucionalidad llevaron al Ministerio de Trabajo a presentar un segundo proyecto de ley que, una vez debatido en el Parlamento, resultó aprobado por unanimidad en ambas cámaras parlamentarias, generándose así una reforma parcial del proceso laboral vigente, realizada sin alterar las bases teóricas y prácticas que la ley 18.572 introdujo en la legislación procesal uruguaya.

La reforma de la ley 18.572 fue realizada a través de la ley 18.487 del 8 de diciembre de 2011 que, como hemos dicho, completó la reforma legislativa del proceso laboral, ajustando algunas disposiciones de la ley 18.572 y agregando otras que regulan institutos que no habían sido tenidos en cuenta anteriormente. Con estas dos leyes se cierra el cuadro de la autonomía del Derecho del Trabajo en Uruguay y se completa un sistema laboral procesal conformado por estructuras procesales diversas ajustadas a criterios que buscan la efectividad del derecho sustantivo en clave de derecho laboral.

LA REFORMA
DEL PROCESO
LABORAL EN
URUGUAY.
EL REGRESO
AL PROCESO
LABORAL
AUTÓNOMO

THE REFORM
OF THE LABOR
PROCESS IN
URUGUAY. THE
RETURN TO THE
AUTONOMOUS
LABOR PROCESS

II. EL DERECHO LABORAL PROCESAL

El nuevo proceso se asienta sobre una dogmática jurídica que se nutre de las notas o particularidades propias de la relación sustantiva a la que sirve. Estas notas particularidades pueden sintetizarse en cuatro principales: a) dependencia económica y social del trabajador; b) dificultades del trabajador para encarar las actividades procesales (recursos económicos, dificultades de prueba, etcétera), c) carácter alimentario de los créditos laborales, d) urgencia por las resoluciones judiciales.

Partiendo de lo expuesto, el sistema procesal laboral que conforma el nuevo derecho laboral procesal está orientado por una teoría procesal autónoma, basada en principios jurídicos, normas y técnicas procesales que son el resultado de los conceptos fundamentales que emergen en material procesal del Derecho del Trabajo.

La nueva legislación procesal utiliza las bases teóricas de la doctrina laboralista, siendo las principales las siguientes:

- a) La autonomía del derecho adjetivo aplicable y por ende de las estructuras procesales creadas por la norma legal. Con el impulso de los principios laborales y de las normas que integran el llamado bloque de constitucionalidad, se ha desarrollado y conformado con estas nuevas leyes la red normativa infraconstitucional

del derecho laboral procesal. Ambas serán base y referencia de la autonomía doctrinaria y jurisprudencial del derecho laboral adjetivo.

- b) La aplicación directa y automática de los principios del Derecho del Trabajo al derecho procesal. En este punto merecen especial destaque los principios de celeridad, gratuidad, efectividad de la tutela de los derechos sustanciales; el principio de irrenunciabilidad, el principio de desigualdad compensatoria y el de primacía de la realidad. Estos tres últimos no están enunciados en el artículo 1 de la ley 18.572, pero se encuentran en la génesis y están representados en varias de sus disposiciones (como, por ejemplo, la atribución de poderes inquisitivos al juez y el rol activo que la ley le asigna al mismo en el proceso, los efectos de la incomparecencia de las partes a la audiencia de precepto, los criterios sobre distribución y carga de la prueba recogidos en algunas presunciones legales *iuris tantum*, la representación judicial del actor por la sola firma de su letrado patrocinante) y en la construcción que se integra al nuevo régimen jurídico procesal, sobre la interpretación e integración de la norma laboral procesal. En este sentido, los principios enunciados en el artículo 1 (principios explícitos) y los criterios de interpretación e integración de los artículos 30 y 31 de la nueva ley (principios implícitos) se presentan como herramientas fundamentales para el correcto funcionamiento de los procesos regulados en la nueva ley². Lo mismo ocurre con los principios del derecho laboral como el de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio protector o de tutela jurídica, que en clave procesal se convierte en lo que la doctrina española llama el principio de desigualdad compensatoria. Estos dos principios no están enunciados en el artículo 1 de la ley 18.572, pero sí están presentes en las disposiciones que regulan cada una de las estructuras procesales que hoy están vigentes.

El legislador quiso darle a los principios generales del derecho laboral, tanto procesales como sustantivos, un papel verdaderamente constitutivo del orden jurídico que integran y, para ello, colocó a los principios y a las normas en una posición de idéntica utilidad funcional. La nueva ley deja atrás la idea de que los principios del Derecho del Trabajo tiene solo una función informadora de la disciplina y, en cambio, establece que todos los operadores del sistema judicial tienen la obligación de aplicarlos directamente sobre el supuesto a regular, desplegando al máximo

2 ROSSI, Rosina. «Primera lectura de la ley no. 18572 sobre abreviación de los procesos laborales». *Derecho Laboral*, LII, 235 (2009), pp. 455 y ss.

de sus posibilidades la función normativa de los principios, o, dicho de otra forma, la consideración de ellos como fuente de derecho laboral.

- c) El carácter instrumental o adjetivo del derecho procesal respecto de los derechos sustantivos laborales. El proceso judicial no es un fin en sí mismo, es un instrumento, una herramienta para hacer valer derechos o para que los derechos se hagan efectivos. Por lo tanto, la actividad judicial debe estar orientada a ese objetivo, descartando todo mecanismo formal que obstaculice, o aun demore, su realización.
- d) La descentralización funcional de los procesos puestos al servicio de los derechos en el juego procesal. Esta idea permite que hablemos de un sistema laboral procesal que está integrado por estructuras procesales ordinarias y especiales como veremos a continuación.

LA REFORMA
DEL PROCESO
LABORAL EN
URUGUAY.
EL REGRESO
AL PROCESO
LABORAL
AUTÓNOMO

THE REFORM
OF THE LABOR
PROCESS IN
URUGUAY. THE
RETURN TO THE
AUTONOMOUS
LABOR PROCESS

III. LA UBICACIÓN DE LOS PROCESOS EN EL SISTEMA PROCESAL LABORAL

La ley 18.572 creó dos procesos judiciales que, junto a otros, integran un sistema normativo autónomo de derecho laboral procesal. Este sistema procesal propio de la materia laboral está integrado por: a) los procedimientos especiales, previstos para la tutela de determinados derechos laborales sustanciales específicos; b) el proceso laboral ordinario y el proceso de menor cuantía; c) otras normas que regulan otros aspectos procesales.

La nueva ley revela, de manera expresa, la existencia de este entramado de normas procesales del sistema procesal laboral, cuando en su artículo 7 refiere a los procedimientos especiales preexistentes. Estos procedimientos especiales están previstos para la tutela de derechos laborales específicos que, por sus características, es conveniente que sean recibidos por una estructura procesal propia y ajustada a las características del derecho sustancial que se ventila. Ellos son: a) la ley 16.045 sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral. Este proceso especial se tramita a través de un procedimiento que se inicia con la convocatoria a audiencia en plazo de tres días (artículo 4 de la ley 16.045) y, si el juez considera necesario abrir a prueba, el proceso seguirá el trámite previsto en los artículos 6 y siguientes del decreto-ley 14.188, b) la ley 18.561 sobre acoso sexual, que regula su procedimiento por lo que establecen los artículos 4 a 10 de la ley 16.011 de acción de amparo, c) la ley 17.940 sobre protección de la libertad sindical, que también crea un proceso judicial especial utilizando el procedimiento de los artículos 4 a 10 de la ley 16.011 para el proceso de tutela especial y el proceso extraordinario (artículos 346

y 347) del Código de Proceso Civil, para el Proceso General (artículo 2 literal 1 de la ley 17.940), y d) la ley 16.011 que permite aplicar la acción de amparo en asuntos vinculados al trabajo cuando corresponda.

En el elenco de normas del derecho laboral procesal, también encontramos normas que regulan otras cuestiones procesales de la materia laboral. Ellas son: a) la triada de leyes 18.098, 18.099 y 18.251, sobre descentralización empresarial; b) la ley 18.091 sobre prescripción laboral; c) las normas referidas a la actividad probatoria, especialmente a la distribución de la carga de la prueba (ley 17.940); d) las normas sobre la distribución de la competencia en materia laboral, entre las cuales se encuentran el artículo 128 de la ley 16.462, los artículos 3 y 65 de la ley 16.074 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el artículo 765 de la ley 16.736 sobre funcionarios de las personas públicas no estatales, la ley 17.437 para los funcionarios de la Caja Notarial y la ley 17.738 para los funcionarios de la Caja de Profesionales Universitarios.

Quiere decir que los procesos creados por la ley 18.572 y reformados en algunos de sus aspectos por la ley 18.847 forman parte de un sistema procesal que funciona en materia laboral, que integran también otras estructuras procesales, diversificadas en función del derecho sustantivo en juego, y que fueron concebidas sobre las bases teóricas referidas en el capítulo anterior.

IV. SÍNTESIS DE LAS NUEVAS ESTRUCTURAS PROCESALES

La ley 18.572 creó dos nuevos procesos judiciales que se aplican en función de la cuantía del asunto. Uno de ellos se denomina «Proceso Laboral Ordinario» y está regulado en el capítulo IV en los artículos 7 a 18 inclusive. El otro proceso, llamado «Proceso de Menor Cuantía», regulado en el capítulo V, artículos 19 a 23 inclusive de la ley, es una estructura aun más abreviada que la del proceso laboral ordinario y se aplica cuando el monto del asunto no supera la suma de \$ 81 000. Para todos los demás asuntos originados en conflictos individuales de trabajo que superen ese monto, es aplicable el Proceso Laboral Ordinario. Como hemos dicho, la ley 18.847 recientemente aprobada vino a complementar a la ley 18.572.

El artículo 7 de la ley 18.572 establece: «[...] en materia laboral el proceso se regirá por lo previsto en esta ley». Quiere decir que, a partir de la vigencia de la nueva ley, salvo los casos que deben sustanciarse por procedimientos especiales, todos los demás asuntos originados en conflictos individuales de trabajo se sustancian por algunos de los dos procesos creados por la nueva ley, esto es, por el proceso ordinario o por el proceso de menor cuantía.

251

LA REFORMA
DEL PROCESO
LABORAL EN
URUGUAY.
EL REGRESO
AL PROCESO
LABORAL
AUTÓNOMOTHE REFORM
OF THE LABOR
PROCESS IN
URUGUAY. THE
RETURN TO THE
AUTONOMOUS
LABOR PROCESS

Incluso esta sería la solución para los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo donde participe como parte demandada el Estado, aunque el proceso se tuviera que llevar a cabo en la justicia de lo contencioso administrativo como lo establece la ley 18.172 en los artículos 341 y 342. No es posible profundizar sobre este punto, pero buena parte de la doctrina nacional ha sostenido que la ley que crea los procesos autónomos debería ser aplicable a todos conflictos individuales de trabajo, se trate de trabajadores públicos o privados, y que estos deberían ser asumidos por los órganos de la justicia del trabajo, justicia especializada, y tramitarse por algunos de estos dos procesos.

La ley le otorga a los dos procesos igual importancia, distribuyendo el caudal de asuntos judiciales en función de la cuantía del asunto. Ambos procesos tienen características comunes: son *procesos predominantemente orales*, porque conservan algunos actos procesales que se realizan por escrito. En ambos procesos la demanda es escrita y, con la reforma de la ley 18.847, en el proceso de menor cuantía también la contestación de la demanda se realiza por escrito. En cambio, la contestación de la excepciones opuestas por el demandado debe ser realizada por el actor en la audiencia y en forma oral.

Son procesos breves, simplificados y garantistas. Esto último en un doble sentido: cumplen con la tutela efectiva de los derechos sustantivos, y aportan todos los componentes esenciales de las garantías del debido proceso.

Son procesos caracterizados por el protagonismo del juez en la dirección del proceso y en la actividad probatoria, lo que se refleja en el carácter cuasi-inquisitivo del proceso y en la tarea del juez que debe juzgar teniendo en cuenta la finalidad de la norma sustantiva aplicable. El rol activo resulta en estos procesos del ejercicio de la potestad atribuida por la ley. Este nuevo sistema procesal se basa en la teoría del activismo judicial que básicamente se muestra en el protagonismo del juez (al que ya hemos referido), en la creatividad de la sentencia definitiva y en la modernización de los servicios de justicia.

Estas tres notas son claves para el funcionamiento del proceso laboral autónomo. En este sentido, el juez no es un mero espectador, sino que debe participar activamente para: a) sanear nulidades, b) mantener la igualdad de las partes en el proceso, c) prevenir o sancionar todo acto contrario al deber de lealtad procesal, y d) llevar adelante actos jurisdiccionales y de gestión judicial para mantener la celeridad del proceso.

IV.1. El proceso laboral ordinario

IV.1.1. La primera instancia del proceso laboral ordinario

IV.1.1.1. Acto de proposición, pretensión y demanda

De acuerdo con lo que se regula en el artículo 8 de la ley, la demanda de iniciativa judicial para dar comienzo al proceso corresponde al interesado. La demanda se plantea por escrito, en la forma prevista, con la cual debe presentarse y ofrecerse toda la prueba que se pretenda diligenciar³. Ello, combinado con la oralidad de la audiencia y de otros actos procesales establecidos, convierte al proceso en un proceso mixto, aunque predominantemente oral. Básicamente la demanda y los recursos de apelación y casación son los únicos actos procesales que deben ser presentados por escrito.

La ley hace algunas innovaciones en los contenidos exigidos para la demanda que, a nuestro criterio, mejoran la formulación del acto procesal de la demanda. En este sentido, se amplía la referencia a la narración de los hechos con una directa mención a la «liquidación detallada de cada uno de los rubros reclamados», indicando también que se debe expresar el valor total de la pretensión. Este requisito adquiere ahora un valor procesal mayor porque determina desde el inicio cuál de las dos estructuras procesales de la nueva ley será la que corresponda aplicar.

La liquidación detallada de cada rubro debe realizar incluyendo: a) el cálculo aritmético (demostración aritmética) de la suma pretendida por cada rubro reclamado, b) el cálculo de la multa prevista en el artículo 29 de la ley, c) el cálculo de la actualización monetaria de acuerdo a los criterios del decreto ley 14.500, d) el cálculo de los intereses legales, considerados desde la fecha de la exigibilidad del crédito, según lo establecido en el artículo 26 de la nueva ley, y e) el cálculo de los daños y perjuicios preceptivos previstos en el artículo 4 de la ley 10.449 pretendidos por el actor cuando corresponda, según lo establece la nueva ley.

Este requisito exigido para tener por admitida la demanda, además de permitir indicar cuál de las dos estructuras procesales corresponde al caso, permite conocer el monto reclamado en forma clara y precisa, condición necesaria para que se pueda ejercer plenamente el derecho de defensa y contradicción del demandado. Pero, además, la liquidación detallada de los rubros reclamados permitirá al juez realizar las tareas que le impone la ley: ordenar el pago de los rubros no controvertidos en la forma que prevé el artículo 14 y, llegado el momento, dictar la sentencia definitiva total, la cual pone fin a la instancia o al proceso, según sea el caso, por un monto líquido, en la forma que le ordena los artículos 15 y 17 de la ley. Ello elimina el proceso de liquidación de sentencia, que hasta ahora

3 El artículo 8 de la ley 18.572 hace una remisión al artículo 117 del Código General del Proceso y por derivación al artículo 118 del mismo cuerpo normativo, que hace referencia a que la prueba debe presentarse conjuntamente con la demanda en el caso del actor.

se realizaba posteriormente a conocer la sentencia de conocimiento, lo que alargaba en forma inadmisibile el proceso. Este requisito impuesto a la demanda redundaba en una mayor brevedad, porque la sentencia definitiva no requiere de ningún proceso posterior.

La ley busca allanar el camino para un proceso más ágil y rápido, poniendo en sintonía la demanda con la contestación de la demanda y, ambas, con la sentencia, de manera que, como ha dicho Couture, la demanda se convierte en un proyecto de la sentencia que quisiera el actor⁴. El hecho de que la demanda esté correctamente formulada hace más fácil y rápida la resolución del litigio.

No se plantea en la ley ninguna limitación al acto de proposición. Se podrá acumular pretensiones y demandar a uno o más sujetos. El artículo 10 de la ley 18.251 (ley de descentralización empresarial) exige al actor demandar conjuntamente a todas aquellas personas sobre las que se pretenda hacer valer una responsabilidad compartida. De no plantearse la demanda conjuntamente contra todas las personas presuntamente responsables, el trabajador no podrá posteriormente hacer valer la responsabilidad solidaria o subsidiaria legalmente establecidas. Sin embargo, esta disposición no impide que el actor demande a uno solo de los responsables, en cuyo caso no podrá luego ampliar la responsabilidad a los sujetos que no haya demandado salvo por el mecanismo previsto en el artículo 10 párrafo segundo de la 18.572.

IV.1.1.2. El control liminar de la demanda. Providencia «subsanadora»

La nueva ley hace hincapié en la formulación de la demanda, exigiendo requisitos de admisibilidad y fundabilidad de la misma que, como veremos seguidamente, en alguna medida inciden en el desarrollo del trámite del proceso.

En el artículo 8, la ley establece el cumplimiento de un control liminar del juez, un control de entrada, en el umbral del proceso, que consiste en verificar que la demanda cumpla con los requisitos establecidos para admitirla.

El concepto de juez activo se manifiesta en esta etapa del proceso, con la obligación del magistrado de controlar el acto de proposición.

Este requisito, conjuntamente con la constancia de haber tentado o haber tramitado la conciliación administrativa previa, se plantean por la ley como requisitos que deben ser controlados liminarmente por el juez. Este control constituye el primer acto procesal del juez en el proceso y constituye una actividad importante para el rápido avance del proceso hasta su culminación.

LA REFORMA
DEL PROCESO
LABORAL EN
URUGUAY.
EL REGRESO
AL PROCESO
LABORAL
AUTÓNOMO

THE REFORM
OF THE LABOR
PROCESS IN
URUGUAY. THE
RETURN TO THE
AUTONOMOUS
LABOR PROCESS

4 COUTURE, Eduardo J. *Fundamentos del derecho procesal civil*. Decimoseptima edición. Buenos Aires: Depalma, 1993, p. 292.

Si el juez advierte que la demanda tiene defectos porque no cumple con los requisitos de admisibilidad y fundabilidad ya descritos, debe notificar al actor sus observaciones y el actor, una vez notificado, dispone de un plazo de tres días para subsanarlos. La notificación se realiza en forma electrónica a partir de la reforma introducida por la ley 18.847.

Naturalmente que el juez deberá indicar con precisión los defectos que deben ser subsanados en el plazo indicado por la ley. Si la parte actora no subsana los defectos de su demanda, la misma se tiene por no presentada. En tal caso, el actor puede volver a presentar una nueva demanda iniciando un nuevo proceso. En este caso, será competente el mismo juzgado que rechazó la demanda anterior.

La ley establece con carácter general para todas las providencias los recursos de aclaración, ampliación y reposición.

IV.1.1.3. Concentración de actos procesales del Tribunal. Primera providencia «ordenadora»

Una vez que la demanda es admitida por haber sido interpuesta en forma o por haber levantado las observaciones, el juez deberá emitir un decreto, en el cual dispondrá el traslado de la demanda y emplazamiento al demandado para contestar la demanda y estar a derecho. La providencia judicial que da traslado de la demanda y emplaza al demandado, según lo dispone el artículo 25 de la ley, debe de ser notificada en el domicilio del demandado, salvo que hubiera constituido domicilio electrónico en autos en mérito a alguna diligencia preparatoria previa.

IV.1.1.4. Acto de contradicción o defensa. Contestación de la demanda y oposición de excepciones

Este acto procesal, basado en el poder jurídico de contradicción, oposición y excepción, marca el carácter bilateral del nuevo proceso laboral. El demandado puede reaccionar frente a la acción incoada y, para ello, la ley le otorga todas las garantías del debido proceso.

El artículo 9 de la ley regula la conducta activa del demandado frente a la notificación de la demanda, es decir, que conteste la demanda y/u oponga excepciones, para lo cual dispone de un plazo de 15 días hábiles. La disposición referida establece también que la contestación de la demanda debe ajustarse a las formas y contenidos previstos ya referidos al describir los contenidos de la demanda, por lo que resulta aplicable lo dicho en la nota al pie número 4 para la demanda.

También establece la ley que deberá interponer todas las excepciones del artículo 133 del Código General del Proceso. Ellas son: incompetencia del tribunal, litispendencia, defecto legal en el modo de proponer la demanda, incapacidad del actor, prescripción, cosa juzgada o transacción

y la falta de legitimación. De las excepciones opuestas se dará un traslado de cinco días al actor, el que será notificado en la oficina.

En aplicación del principio de celeridad, todas las excepciones, salvo la de incompetencia por razón de territorio o cuantía, se resuelven en la sentencia definitiva.

En esta etapa del proceso, la excepción de incompetencia por razón de territorio o de cuantía debe resolverse por sentencia dictada en plazo de seis días y la misma admite el recurso de apelación con efecto suspensivo, que deberá interponerse en el plazo de tres días y sustanciarse con un traslado a la contraparte por igual término. La excepción de incompetencia es la única excepción que se resuelve previamente (artículo 12).

El procedimiento indicado para las excepciones está estructurado de manera de que no se generen demoras innecesarias. En la práctica, las excepciones de prescripción y falta de legitimación pasiva son las excepciones que más veces se plantean en los procesos laborales y la experiencia indica que, en casi todos los casos que son planteadas, es necesario que se diligencie la prueba que al caso corresponda, para poder resolverlas. Por eso era práctica habitual, antes de la entrada en vigencia de la nueva ley, que los jueces laborales difieran su resolución para el momento de la sentencia definitiva. La ley recogió en esta disposición normativa, lo que era una práctica habitual de los jueces de la materia laboral.

IV.1.1.5. Actitudes procesales del demandado

A los efectos de una mayor celeridad, la nueva ley ha tomado la opción de no admitir la reconvencción. En la estructura de los juicios sumarios, no tiene cabida otra pretensión que la que se plantea en la demanda; de otra manera, se alteraría la estructura del juicio, en forma incompatible con el principio de celeridad que lo informa⁵.

Respecto del emplazamiento o la noticia de terceros a solicitud del demandado, la ley ha tomado también la opción de impedir estas actitudes procesales, pero, en este caso, ha implementado mecanismos sustitutivos por los cuales se puede insertar a terceros en el proceso laboral. Estos mecanismos se ponen en funcionamiento cuando el citado a la conciliación administrativa previa —futuro demandado— denuncia el nombre y domicilio del tercero que puede eventualmente ser demandado por tener alguna responsabilidad frente a la pretensión del citante. Para la ley, el mecanismo de inserción de terceros en el proceso judicial se perfecciona con la voluntad del trabajador o actor

LA REFORMA
DEL PROCESO
LABORAL EN
URUGUAY.
EL REGRESO
AL PROCESO
LABORAL
AUTÓNOMO

THE REFORM
OF THE LABOR
PROCESS IN
URUGUAY. THE
RETURN TO THE
AUTONOMOUS
LABOR PROCESS

5 Ver TARIGO, Enrique. «Estructura y desarrollo del nuevo proceso laboral». Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1976, p. 80.

del proceso, que en última instancia será el que acepte o rechace la inclusión del tercero en el proceso.

La ley establece dos momentos en los cuales el citado o demandado, según sea el caso, puede denunciar la existencia de un tercero que pueda ser total o parcialmente responsable: a) en el momento de celebrarse la audiencia de conciliación administrativa previa, lo que deberá quedar consignado en el acta de inútil tentativa de conciliación, según lo dispone el artículo 4 de la ley, b) al contestar la demanda, si no ha existido instancia de conciliación previa, por haberse solicitado la constancia prevista en el artículo 6 de la ley (artículo 10).

El artículo 10 de la ley 18.251, que regula la responsabilidad patronal conjunta en el caso de procesos de descentralización empresarial, establece que el trabajador debe demandar conjuntamente a todas las personas contra las cuales se pretenda exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales. La norma del artículo 10 de la ley 18.251 es perfectamente armonizable con las disposiciones normativas de la ley procesal laboral. Las previsiones de los artículos 4 y 10 de la ley 18.572 habilitan nuevas formas de incluir en el proceso judicial a todos aquellos que puedan tener responsabilidad en el cumplimiento de los derechos laborales demandados, quedando esta inclusión en manos de la decisión del trabajador.

Otra actitud posible del demandado es el allanamiento total⁶ que el demandado no conteste la demanda. En este caso, la ley en su artículo 13 establece que sin necesidad de diligenciar otra prueba el tribunal fijará fecha para el dictado de sentencia definitiva. El juez podrá basarse en la prueba ya existente en autos, primordialmente documental, para dictar la sentencia, pero no podrá requerir otra prueba, aunque podrá basarse en la que ya se encuentra en autos y que sea posible valorar. La ley establece que a falta de la generación del contradictorio debe dictarse sentencia a favor de los dichos del actor.

IV.1.1.6. Fijación del objeto del proceso y de la prueba, diligenciamiento de la prueba. Segunda providencia «ordenadora»

Una vez recibida la contestación o terminado el trámite de las excepciones, el juez tiene que abocarse a dictar una segunda providencia que constituye un punto de inflexión del proceso porque requiere de todo su poder de dirección para cumplir con los plazos que establece la ley. La norma indica que, dentro de las 48 horas de recibida la contestación o de terminado el trámite de las excepciones, el juez debe: a) convocar a audiencia dentro del plazo no mayor a los 60 días contados desde la fecha de la contestación de la demanda o del traslado de la excepciones

6 El allanamiento parcial tiene otras consecuencias, que serán analizadas en el momento de considerar las actividades en la audiencia de precepto.

o del vencimiento del término en este último caso; b) fijar el objeto del proceso; c) fijar el objeto de la prueba; d) pronunciarse sobre los medios probatorios, lo que significa que debe indicar si admite todos los medios probatorios ofrecidos por las partes o no, pudiendo seleccionar los que considere necesarios y descartando los que no; en aplicación del principio inquisitivo (artículo 1, párrafo 2) puede, además, indicar otros medios de prueba que considere necesario para el esclarecimiento de los hechos controvertidos; e) ordenar el diligenciamiento de los medios de prueba que haya seleccionado; f) instrumentar todo lo necesario para agotar la producción de la prueba seleccionada en la audiencia única.

La importancia de este decreto es evidente. También es claro que el legislador ubicó al juez como una pieza fundamental del proceso, recurriendo nuevamente al concepto de juez activo, entendiendo que es el juez el que cuenta con elementos técnicos para determinar cuál es la controversia, cuáles son los hechos que hay que probar según la misma, y cuáles son los medios de prueba que resultan conducentes según la controversia planteada. De todos aquellos medios de prueba que cada parte ha ofrecido, podrá ordenar el diligenciamiento de todos o de algunos, descartando otros, sin perjuicio de poder ordenar el diligenciamiento de cualquier otra prueba que considere pertinente en uso de las facultades otorgadas en la ley.

IV.1.1.7. Audiencia única en el proceso ordinario

El artículo 14 regula la audiencia única, la que solo puede ser realizada con presencia del magistrado titular del juzgado, so pena de nulidad, y podrá ser prorrogada por única vez por seis días o por veinte en las condiciones que establece la ley.

La prórroga de la audiencia podrá decretarse cuando exista prueba pendiente de diligenciamiento que no haya podido ser incorporada pese a la diligencia del Tribunal y de las partes. Solo en ese caso podrá prorrogarse la audiencia por disposición del Tribunal sobre la base de las facultades inquisitivas previstas en el artículo 1 de la ley y por resolución fundada. El plazo de seis días puede extenderse hasta veinte días por un fundamento especial y en ese caso el Tribunal debe comunicar dicha decisión a la Suprema Corte de Justicia, quedando el magistrado sometido a eventual responsabilidad por la dilación si no se considerase justificada la decisión adoptada.

La audiencia se denomina «única», lo que remarca la preferencia del legislador porque el proceso se realice en una sola audiencia. Se trata de una opción de política legislativa, que es coherente con el objetivo de la ley de lograr un proceso célere, basado en las opciones jurídico-normativas que ha indicado la doctrina procesalista para la materia social y particularmente laboral y en dotar al juez de una posición activa y

pro-positiva. La prórroga no estaba habilitada en el texto de la ley 18.572 pero fue incorporada en la ley 18.847 atendiendo al expreso pedido de la Asociación de Magistrados del Uruguay y del Colegio de Abogados del Uruguay.

IV.1.1.8. Efectos de la incomparecencia de las partes a la audiencia única

En la redacción dada por la ley 18.847, la ley procesal establece que la inasistencia no justificada de una de las partes no impedirá el desarrollo de la audiencia y la continuación del proceso. Se trata de una modificación con la que se dio solución a la declaración de inconstitucionalidad de la disposición de la ley 18.572 que establecía que la inasistencia del actor-trabajador generaría el archivo de la causa y que, por su parte, la inasistencia del empleador demandada daría lugar al dictado de sentencia. La Suprema Corte de Justicia observó esta solución legislativa fundada en la aplicación del principio de igualdad del artículo 8 de la Constitución de la República⁷.

Frente a esta observación, que evidentemente obstaculizaría el funcionamiento del nuevo proceso, la ley 18.847 estableció efectos distintos en el caso de incomparecencia de una de las partes. Cabe consignar que, hasta la entrada en vigencia de la ley 18.572, la norma procesal del Código General del Proceso establecía frente a la incomparecencia del actor a la audiencia el desistimiento de la pretensión y, del demandado, el dictado de sentencia. Esta solución aplicada al trabajador accionante, resultaba contraria al principio de irrenunciabilidad y, por lo tanto, la legislación optó por una solución distinta a la de la ley procesal civil para el trabajador, manteniendo la misma solución del Código General del Proceso para la incomparecencia de la parte demandada. Sin embargo, como hemos explicado, esta solución no fue compartida por la Suprema Corte de Justicia y por lo tanto fue necesario buscar otra alternativa.

La disposición que finalmente ha entrado en vigor con la aplicación de la ley 18.847 no se apartó de la idea que inspiró al legislador de la ley 18.572. En ambos casos, la ley tuvo en cuenta el principio de irrenunciabilidad de los derechos sustanciales, cambiando radicalmente la solución prevista por el Código General del Proceso, respecto del trabajador. La actual regulación de los efectos de la incomparecencia de las partes a la audiencia de precepto está basada en este mismo principio del derecho laboral. Sin embargo, con el fin de considerar la interpretación que la Suprema Corte de Justicia hizo del principio de igualdad aplicado al proceso laboral, fue necesario dar la misma solución para ambas partes del proceso. El artículo 14 párrafo primero de la ley plantea como solución definitiva que la ausencia no justificada a la audiencia de alguna de las partes no impedirá

7 Sentencia de la Suprema Corte de Justicia número 137 del 21 de junio de 2010.

que la misma se desarrolle y que continúe el proceso hasta su fin. Las consecuencias dejaron de ser distintas según se trate de actor o demandado.

259

IV.1.1.9. Actividades en la audiencia del proceso ordinario

Las actividades que expresamente están previstas en la ley son:

- a) La ratificación de la demanda y contestación y aclaración de puntos oscuros si a juicio del tribunal existen puntos oscuros o imprecisos.
- b) El dictado de la sentencia que condena al pago de rubros no controvertidos con accesorias legales, recargos, reajustes e intereses. Se produce aquí una sentencia definitiva parcial, en tanto hay fallo que pone fin al proceso por lo menos en parte. Sobre esa sentencia cabe la apelación sin efecto suspensivo (artículo 14, numeral 2). En este caso, deberá formarse un pieza por separado, en la cual se sustanciará el trámite ulterior de la sentencia parcial, que puede ser la ejecución de la misma (artículo 14, numeral 2) o para que se tramite el recurso de apelación en la forma prevista por el artículo 17 de la ley. En este caso, el apelante dispondrá del plazo de diez días hábiles para fundar los agravios del recurso de apelación que debió interponer en la audiencia.
- c) La conciliación por los demás rubros, si hubiera existido una sentencia definitiva parcial, o por todos, si no se hubiera podido dictar la sentencia de condena parcial, porque no hubo allanamiento o rubros no controvertidos.
- d) La fijación definitiva del objeto del proceso y de la prueba que habrían sido fijados provisoriamente en la segunda providencia ordenatoria. Esta providencia admitirá recurso de reposición y apelación con efecto diferido. La ley manda proponer y anunciar el recurso en la audiencia, pero sus fundamentos pueden ser expresados con la apelación o con los fundamentos de la apelación de la sentencia definitiva.
- e) El diligenciamiento de prueba que el Tribunal estime necesario, que deberá ser culminado en la audiencia. Contra esta decisión judicial también se habilitan los recursos de reposición y de apelación con efecto diferido, debiéndose interponer en la propia audiencia, aunque sus fundamentos pueden ser expresados al momento de apelar la sentencia definitiva que pone fin a la instancia.
- f) La ley prevé que el alegato de bien probado se pueda realizar en la audiencia, una vez finalizada la recepción de la prueba, en cuyo caso, el mismo será oral e inmediato. También la ley prevé la posibilidad que las partes se reserven hacerlo por escrito dentro del plazo de seis días. Se produce en este caso una nueva modificación de la ley original por considerar de manera independiente los

LA REFORMA
DEL PROCESO
LABORAL EN
URUGUAY.

EL REGRESO
AL PROCESO
LABORAL
AUTÓNOMO

THE REFORM
OF THE LABOR
PROCESS IN
URUGUAY. THE
RETURN TO THE
AUTONOMOUS
LABOR PROCESS

plazos para alegar con el que contaban las partes si lo hacían fuera de la audiencia y el plazo para dictar sentencia definitiva del juez. La disposición modificada subsumía el plazo para alegar por escrito en el plazo para dictar sentencia, reduciendo este último en proporción al plazo concedido a las partes para apelar. La actual redacción otorga plazos independientes de seis días para apelar y veinte días para dictar la sentencia definitiva, lo que prolonga la duración del proceso.

- g) Si la sentencia definitiva final se dicta en la audiencia, se debe anunciar la apelación en la misma audiencia disponiéndose de un plazo de diez días para expresar y fundar los agravios. Si fuera dictada fuera de audiencia, en el mismo plazo, esto es diez días, se debe interponer y fundar el recurso por escrito.
- h) En caso de inasistencia de ambas partes, la ley ordena el archivo del expediente sin más trámite, lo que habilita que el mismo pueda ser retomado en la etapa del proceso en que fue archivado.

Dentro de esta disposición normativa se regula la prórroga de la audiencia a la que ya hemos referido y el trámite de los incidentes que se produzcan fuera de audiencia, para los cuales se prevé un breve trámite de traslado y sustanciación (artículo 14, numeral 7 en la redacción dada por la ley 18.847).

IV.1.1.10. Sentencia definitiva de la primera instancia

Según el artículo 15, la sentencia se dicta en la audiencia o dentro del plazo de veinte días siguientes a la audiencia única. Si se dicta fuera de audiencia, el juez no tiene que citar nueva audiencia, solo fija la fecha en que se dictará la sentencia y deberá notificarla electrónicamente el mismo día en que la dicta.

Si la sentencia fuera de condena, debe establecer el monto líquido de la misma. La ley se refiere a «monto líquido», lo que significa que la sentencia tiene que indicar expresa y claramente el monto de la condena, el *quantum debeatur*, sobre la base de un cálculo aritmético claro y concreto. Para establecer el valor de la condena, la ley le ordena que se incluya en el cálculo el valor de las multas, intereses, actualizaciones y recargos correspondientes, así como los daños y perjuicios establecidos por el artículo 4 de la ley 10.449 que los establece preceptivamente cuando se trate de créditos de naturaleza salarial.

IV.1.2. La segunda instancia del proceso laboral ordinario

La sentencia definitiva de primera instancia admite el recurso de apelación, que se interpondrá si fuera dictada en audiencia en la misma, contando con diez días para fundar el recurso; o, si fuera dictada fuera de audiencia, se interpondrá y fundamentará en el mismo plazo.

El artículo 17 de la ley 18.572 estableció dos novedades importantes que tienen relación con la segunda instancia. Una de ellas es la creación de una serie de plazos que intentan reducir los tiempos muertos del proceso y la otra el requisito del depósito del 50% del monto de la condena de la sentencia de primera instancia para habilitar el recurso de apelación. Esta última novedad fue la segunda de las tres disposiciones de la ley que fueron declaradas inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia por considerar que infraccionaba el principio de igualdad procesal.

En respuesta a esta observación, el legislador de la ley 18.847 eliminó el requisito que pretendía evitar o al menos disminuir las apelaciones con un simple afán dilatorio del proceso judicial y asegurar al trabajador ganancioso un pronto pago en el caso de que la sentencia de primera instancia fuera confirmada.

IV.1.2.1. Los plazos y términos de la segunda instancia

La nueva ley estableció en forma detallada, plazos para las partes, para los jueces y para la oficina del juzgado. Uno de estos plazos es que la ley le impone a la oficina del juzgado, a los efectos de elevar el expediente al Tribunal de Apelaciones que corresponda según la distribución realizada.

A su vez, se determinan plazos para la oficina del Tribunal de Apelaciones para realizar el giro del expediente dentro del propio Tribunal que está integrado por tres ministros. También se establecen plazos para los ministros del Tribunal de alzada, a los efectos del señalamiento de la fecha del acuerdo, antes de pasar a estudio simultáneo del expediente y para dictar la sentencia una vez que la misma fue acordada. En caso de discordia, la ley establece que el sorteo del miembro integrado para lograr la mayoría se realice en el mismo acuerdo y con los votos necesarios se dictará sentencia en el mismo plazo.

La ley prevé un plazo de cinco días hábiles para que la oficina del órgano que conoció en primera instancia eleve el expediente al superior que corresponda. Establece también, un plazo de treinta días corridos para dictar sentencia, contados desde que los autos ingresaron, indicando también que, para el caso de los órganos colegiados, el señalamiento de la fecha del acuerdo debe realizarse en el plazo de 48 horas, desde que el expediente ingresa al Tribunal. Indica también que los ministros de los Tribunales de Apelaciones tienen un plazo de siete días corridos para el estudio simultáneo del expediente y de diez días hábiles para dictar sentencia desde la fecha del acuerdo. En caso de discordia, el Tribunal se integrará mediante el tradicional sorteo y, reunidos los votos, se dictará sentencia en el plazo de diez días hábiles. En estos casos el plazo de treinta días se extenderá proporcionalmente.

Se establecieron con rigor procesal los plazos de la segunda instancia, buscando al mismo tiempo desplegar en esta instancia el mismo activismo judicial que se ha planteado para los grados inferiores. En esta instancia,

resulta necesario instrumentar los mecanismos tecnológicos adecuados para poder desarrollar correctamente la forma de trabajo propuesta en la ley. Resulta también necesario destacar que la modernización del sistema judicial es una pieza fundamental para que los Tribunales de Apelación puedan cumplir con los plazos indicados en el nuevo régimen. La aplicación de tecnologías modernas es una decisión que la Suprema Corte debe implementar rápidamente para lograr que los Tribunales operen tranquilamente dentro del mandato legal.

IV.2.El proceso de menor cuantía

Como hemos indicado antes, el proceso de menor cuantía es aplicable a los asuntos cuyo monto no sea superior a los \$ 81 000 (artículo 19). La suma prevista en la ley puede ser actualizada por la Suprema Corte de Justicia (SCJ), pero desde que la ley 18.587 está en vigor desde el año 2009 este monto no ha sido actualizado.

Para su implantación en el poder judicial, se crearon nuevos juzgados llamados Juzgados Letrados de Instancia Única, que poseen la misma jerarquía que los letrados que participan en el proceso ordinario que no es de instancia única.

El hecho de que el proceso se agote en una única instancia es una innovación para nuestro país, que siempre mantuvo estructuras procesales de doble o triple instancia. Sin embargo, esta innovación tiene ejemplos en el derecho comparado que han funcionado correctamente⁸. Como se ha dicho reiteradamente, la esencia del debido proceso no está en el número de instancias sino el cumplimiento del derecho a ejercer la defensa, a ser oído. Las garantías del debido proceso no dejan de cumplirse porque las resoluciones judiciales no puedan ser examinadas por otro órgano jurisdiccional en instancia ulterior. Es irrelevante para que se ofrezcan plenamente las garantías del debido proceso, la supresión de etapas, recursos, o instancias, restricción de excepciones o de ritualidades, y aún de oportunidades procesales⁹. Quiere decir que la instalación de un proceso breve y de única instancia, sin apelación posible, es una estructura procesal compatible con la teoría del debido proceso como fórmula de garantía para poder ejercer una adecuada defensa en juicio.

IV.2.1. Demanda. Acto de proposición

En el artículo 20 se establece que la demanda en este proceso de menor cuantía será escrita y se deberá presentar en la forma prevista

8 Alemania, España e Italia en Europa, Brasil y Colombia en América. Conf.: Garmendia Mario. Tribunal del Abogado No. 164 p. 30 citando a Toledo Filho, Manoel Carlos, Derecho Procesal del Trabajo Comparado. (presentación en power point). En la República Argentina existen varios ejemplos de procesos laborales de instancia única: el régimen de la provincia de Buenos Aires, de Córdoba, Formosa, Mendoza, Río Negro, Santiago del Estero. Conf. Ackerman, M. T IX p. 65.

9 ALVAREZ ESCURSELL, Gerardo. «El debido proceso y la instancia única». *Revista Judicatura*, 40 (1999), p. 806.

en el artículo 8 para el proceso ordinario. Como ya quedó dicho, un aspecto que adquiere una relevancia particular en este proceso es la determinación del monto del asunto y por eso la forma en que se exprese y se dé a conocer la pretensión económica al presentar la demanda es un aspecto fundamental que incide sobre la competencia en razón de cuantía del órgano judicial competente.

Igual que en el proceso ordinario, el monto del asunto se determina considerando:

- a) Todos los componentes de la pretensión económica. Como ha sido ya señalado, el actor debe realizar una liquidación detallada que incluye las multas, intereses y actualización del decreto ley 14.500 a la fecha de la demanda de cada rubro, así como el porcentaje de daños y perjuicios que se pretendan. Ese monto será el que se considere para aplicar este proceso.
- b) Si se trata de una demanda plurisubjetiva, el monto del asunto se determina sumando el total de los rubros reclamados por todos los sujetos que reclaman.

IV.2.2. Traslado y convocatoria a audiencia

Este es el tercer y último punto que fue observado por la Suprema Corte de Justicia. El artículo 21 disponía que la contestación de la demanda se realizaría en la propia audiencia judicial, pero esta disposición fue declarada inconstitucional porque no indicaba concretamente cuál era el plazo del que disponía el demandado para contestar la demanda, en tanto que desde la notificación y traslado de la misma hasta la realización de la audiencia no existía un plazo cierto fijado por la ley. La ley 18.847 resolvió la observación disponiendo una nueva estructura para este proceso de menor cuantía e incluyendo un plazo de diez días para contestar la demanda y oponer las excepciones procesales por escrito antes de la audiencia judicial de precepto. De esta manera se extendió la duración del proceso pero se salvó la observación antes referida.

Igualmente, el actor deberá evacuar el traslado de las excepciones en la misma audiencia.

Una vez contestada la demanda, el Tribunal deberá disponer: a) el objeto del proceso y de la prueba, que es también provisorio; b) se pronuncia sobre la prueba ofrecida y su diligenciamiento; c) convoca a las partes a la audiencia que deberá fijarse en un plazo no mayor diez días; d) el juez debe instrumentar todos los mecanismos necesarios para que la prueba quede cumplida en la audiencia única.

IV.2.3. Audiencia única del proceso de menor cuantía

IV.2.3.1. Actividades de la audiencia

El contenido de la audiencia única se ha simplificado a instancia de la reforma operada por la ley 18.847.

- a) La ratificación de las partes de sus respectivos escritos.
- b) El traslado de las excepciones de la demandada al actor quien deberá evacuarlo en la propia audiencia aunque serán resueltas en la sentencia definitiva.
- c) Se intenta la conciliación y se fija definitivamente el objeto del proceso y de la prueba.
- d) Se recibe la prueba ofrecida que corresponda al objeto establecido. La prueba ofrecida que no pueda ser diligenciada en la audiencia resulta no admisible. Salvo lo previsto para la prorroga de audiencia, que es también una modificación introducida por la ley 18.847.
- e) Los alegatos en este proceso son solo en audiencia: no existe la posibilidad de que las partes aleguen por escrito y lo hagan fuera de la audiencia.
- f) La sentencia puede ser dictada en audiencia o dentro del plazo de seis días y fuera de audiencia, a cuyos efectos el juez fijará fecha y hora.
- g) También se establece la posibilidad de prorrogar la audiencia por única vez y por un plazo de seis días exclusivamente.

IV.2.4. Sentencia definitiva

La sentencia definitiva, que debe dictarse en audiencia o en el plazo de seis días, no admite el recurso de apelación, pero si son posibles los recursos de aclaración y ampliación. Las providencias dictadas en el curso del proceso admiten el recurso de reposición. Este recurso no es admisible para la sentencia definitiva. Cuando alguno de estos recursos sea procedente y la sentencia sea dictada fuera de audiencia, la parte dispondrá de tres días para interponerlo y el mismo plazo tendrá el juez para sustanciarlo y resolverlo.

IV.3. Disposiciones generales a ambas estructuras procesales

IV.3.1. Representación judicial

Con la mera firma de la demanda y con su presentación en el juzgado y hasta que el trabajador no lo modifique por manifestación expresa, el letrado patrocinante queda investido de la representación en el proceso

con las más amplias facultades, salvo la cesión de créditos. Esta forma de representación judicial está prevista solo para el trabajador.

265

IV.3. 2. Los plazos procesales

El artículo 26 de la ley establece todos los plazos previstos son de carácter perentorio e improrrogable. El transcurso del plazo con esta naturaleza genera automáticamente el impulso procesal del tribunal, favoreciendo el desarrollo del proceso sin dilaciones.

Los plazos son parte de la estructura legal del proceso y por lo tanto tiempo y proceso son dos conceptos muy fuertemente ligados. La ley establece plazos para las partes, para el juez y para la oficina del tribunal, buscando que no existan «tiempos muertos» en el transcurso del proceso.

De esta manera, podemos sistematizar el régimen de plazos:

- a) Se cuentan a partir del día hábil siguiente a la notificación.
- b) Los plazos para el Tribunal son todos de 48 horas, salvo que se establezca otra cosa en forma específica.
- c) Los plazos que se cuentan por día se suspenden solo en las ferias judiciales y la semana de turismo.
- d) Los plazos de hasta 15 días solo computarán los días hábiles y los mayores de 15 días se contarán por días corridos.
- e) Los plazos que finalicen el día inhábil se considerarán prorrogados hasta el primer día hábil siguiente.
- f) Los plazos vencen en el último momento del horario de la oficina.

IV.3.3. Las notificaciones electrónicas y proceso digital

La ley 18.847 introduce dos disposiciones nuevas en el régimen jurídico que indican que todas las providencias, salvo el traslado de la demandao emplazamiento, que se notifican en el domicilio del demandado, se notifican electrónicamente. Quedan exceptuados aquellos lugares donde no se haya implantado la comunicación electrónica, en cuyo caso la notificación se hará *ficta* en la oficina, excepto en los casos en que el Tribunal disponga que la notificación se practique en el domicilio constituido en autos (artículo 25). Complementariamente, esta misma ley dispuso que deberá implantarse en la justicia laboral el expediente electrónico, lo que constituye otra innovación que agiliza el trámite del proceso.

IV.3.4. Criterios para la interpretación e integración

El artículo 30 establece los criterios para la interpretación de las normas procesales, indicando que esta tarea debe considerar los principios del

LA REFORMA
DEL PROCESO
LABORAL EN
URUGUAY.
EL REGRESO
AL PROCESO
LABORAL
AUTÓNOMO
THE REFORM
OF THE LABOR
PROCESS IN
URUGUAY. THE
RETURN TO THE
AUTONOMOUS
LABOR PROCESS

artículo 1 de la ley 18.572 y los principios y reglas que integran el bloque de constitucionalidad.

Por su parte, en el artículo 31 se establecen los criterios para la integración del derecho laboral procesal, estableciendo un orden de prelación y considerando, en primer lugar, las disposiciones especiales de la materia laboral, lo que permite recurrir, para integrar el vacío legal, a las normas de los procesos especiales de la materia laboral a los que hemos hecho referencia al aludir a la ubicación de los procesos comunes en el sistema laboral procesal uruguayo. En segundo lugar, podrá recurrirse a las normas del Código General del Proceso bajo tres reglas de admisibilidad, a saber: a) serán aplicables las disposiciones normativas de la ley procesal civil en la medida que las mismas se ajusten a los principios del artículo 1 de la ley, b) en tanto su aplicación no sea contraria a lo dispuesto en los principios y reglas del bloque de constitucionalidad, y c) en tanto no contradiga los principios del derecho del trabajo.

Esta arquitectura diseñada por el legislador en el artículo 31 daría para más desarrollos doctrinarios y explicaciones, pero solo destacaremos ahora que, a través de esta norma, el sistema laboral procesal mantiene intacta su autonomía, haciendo posible la integración con el derecho procesal civil, bajo determinadas condiciones de admisibilidad.

IV.3.5. Otras normas de interés

El nuevo régimen consagra expresamente el principio de gratuidad en todas las actuaciones administrativas y judiciales para el trabajador, incluidos impuestos, tasas registrales y catastrales, certificados, etcétera.

Asimismo, se crea una multa por la omisión de pago de créditos laborales que se genera automáticamente desde la exigibilidad, sin necesidad de proceso judicial o sentencia judicial, equivalente al 10% del crédito adeudado. Se trata de una norma sustantiva y no procesal, incluida para desestimular el incumplimiento de los derechos laborales.

Con la ley 18.847 se modifica el trámite de algunos procesos especiales, buscando la celeridad de los mismos, acudiendo a estructuras procesales autónomas como el proceso ordinario de la ley 18.572, en lugar de otras que aunque extraordinarias no han resultado eficaces a la hora de ponderar su funcionamiento. En concreto, el proceso de tutela general de la ley sobre libertad sindical se separa de la estructura extraordinaria del proceso civil y el proceso de infracción a la ley de igualdad de trato se tramita por la estructura del proceso ordinario de la ley 18.572.

Recibido: 9/01/2012

Aprobado: 16/03/2012