

Los principios del proceso laboral y los principios que rigen los nuevos procesos laborales en Uruguay¹

Dr. Gustavo Gauthier

SUMARIO: I. Introducción. II. Los principios del proceso laboral. 1. El principio de desigualdad compensatoria. 2. El principio de la búsqueda de la verdad real. 3. El principio de indisponibilidad de las normas de fondo. III. Los principios enunciados en el Capítulo I de la Ley 18.572. IV. Las soluciones de la Ley N° 18.572 y los principios del proceso laboral. 1. Proceso laboral ordinario y proceso laboral de menor cuantía. 2. Carácter perentorio e improrrogable de los plazos procesales. 3. Insuficiencia e inexistencia de determinados plazos. V. Conclusiones.

I. INTRODUCCIÓN

La reforma del proceso laboral en Uruguay a partir de la aprobación de la Ley N° 18.572 en 2009 – que fuera recientemente modificada por la Ley N° 18.847 de 2011 – al tiempo de crear dos procedimientos especiales para tramitar los juicios laborales que hasta ese momento se regían por el proceso civil del Código

¹ *Este artículo es presentado tal como originalmente escrito. This article is presented as it was originally written. Este artículo se presenta tal como fue escrito originalmente. Questo articolo è presentato nella stessa forma in cui è stato scritto. Cet article est présenté comme il a été écrit. Dieser Artikel wird präsentiert, wie sie ursprünglich geschrieben wurde.*

General del Proceso, estableció a modo de preámbulo una serie de principios que deben presidir los mencionados procesos.

La tarea de determinar el alcance de la enumeración de principios procesales —en el sentido de si la misma comprende la totalidad de los principios a observar o no- y el contenido de cada uno de ellos, se revela como una tarea de la máxima importancia en virtud de que la propia ley obliga al intérprete a recurrir a ellos al momento de interpretar y/o integrar las soluciones legales y los eventuales vacíos normativos, sobremanera cuando se trata de textos extremadamente breves que hacen que el recurrir a otras disposiciones procesales se torne una tarea inevitable.

II. LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

Si bien en el actual estado de evolución del pensamiento juslaboralista, no es discutible la necesidad de una justicia del trabajo especializada y de un procedimiento también especial o autónomo que contemple en forma cabal y adecuada las peculiaridades de la relación de trabajo y la particular posición de debilidad del trabajador que se proyecta también en el proceso²,

² Por todos ver: Gallart Folch, A. *Derecho español del trabajo*, Colección Labor, Barcelona, 1936; Giglio, W., *Direito Processual do Trabalho*, 4º Ed. San Pablo, 1977 y “Los procesos laborales: su autonomía, dogmática y normativa”, en rev. *Derecho Laboral*, Tomo XXVII, N° 134, pág. 317; Plá Rodríguez, A., “Visión crítica del Derecho Procesal del Trabajo”, ob. cit., De Buen, N. *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1988; Barbagelata, H-H, *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*, FCU, Montevideo, 2009; Babace, H., “Los principios del derecho del trabajo y del código general del trabajo”, en rev. *Derecho Laboral XLII*, N° 196, pág. 868; Mangarelli, C., “La autonomía del derecho procesal del trabajo y el Código General del Proceso”, en AAVV, *Derecho Procesal del Trabajo*, Treinta Estudios, Grupo de los Miércoles, FCU, Montevideo, 2005; Rosenbaum, J., “La recreación de un proceso laboral autónomo”, en rev. *Derecho Laboral*, Tomo LII, N° 236, Montevideo 2009; Fernández Brignoni, H., “Apuntes sobre la nueva ley de

no existe unanimidad en la doctrina juslaboralista al momento de identificar los principios que deben informar el proceso laboral.

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

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

En doctrina se ha señalado la existencia de una diferencia entre peculiaridades y principios. En primer lugar, los principios son necesariamente generales, mientras que las peculiaridades son restringidas, pertenecientes a uno o a pocos preceptos o momentos procesales; en segundo término, los principios informan, orientan o inspiran preceptos legales, por inducción, y pueden extraerse de ellos, por medio de razonamiento deductivo; de las peculiaridades

proceso laboral”, en rev. Derecho Laboral, tomo LII, N° 236, Montevideo, 2009; Pérez Amorós, F., “Justicia efectiva, igualdad y rapidez procesal: por un derecho del trabajo procesal”, en rev. Derecho Laboral, Tomo LIII, N° 237, Montevideo, 2010.

³ Barreto Ghione, H., “Principios de igualdad y protección en el proceso laboral”, en rev. Derecho Laboral, Tomo LIII, N° 237, Montevideo, 2010, pág. 66.

⁴ Pasco Cosmópolis, M., “Reafirmación de los principios del derecho del trabajo, AAVV Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez, Ed. por SPDTSS, Lima, 2004, pág. 35.

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

no se extraen principios, ni derivan de ellas normas legales; en tercer lugar, los principios dan organicidad a institutos y sistemas procesales, las peculiaridades no, pues agotan su actuación en ámbito estrecho generalmente perteneciente al procedimiento y no al proceso.⁶

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

La búsqueda en este caso, se orienta a la identificación de aquellos principios procesales generales en la terminología de Giglio, o propios del proceso laboral en la denominación de Mascaro Nascimento, o aquellos no escritos, pero “actuales” o “*metaprincipios*”, como los denomina Barreto⁸, a efectos de evaluar las soluciones contenidas en la Ley N° 18.572.

En la doctrina uruguaya, Plá Rodríguez⁹, Barbagelata¹⁰ y Sarthou¹¹, con matices, han incursionado en la identificación y

⁶ Giglio, W. *Direito Processual do Trabalho*, 6ª Ed., Ltr, San Pablo, 1986, pág. 74-75, Pasco Cosmópolis, M. *Fundamentos de derecho procesal del trabajo*, Aele, Lima, 1977; De Buen, N. “Los principios del derecho procesal del trabajo”, En torno a los principios del derecho procesal del trabajo, ob. Cit., pág. 207.

⁷ Nascimento, A. M., *Curso de direito procesual do trabalho*, 13ª Ed., Saraiva, San Pablo, 1992, pág. 58, cit. por Racciatti, O. “Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo”, en AAVV, *Derecho procesal del trabajo*, Treinta estudios, ob. cit., pág. 21-22.

⁸ Barreto Ghione, H. “Principios de igualdad y protección en el proceso laboral”, en rev. *Derecho Laboral*, Tomo LIII, N° 237, Montevideo, 2010, págs. 74 y 76.

⁹ “Visión crítica del derecho procesal del trabajo”, ob. cit., pág. 571.

¹⁰ “Los medios de prueba en el procedimiento laboral”, en rev. *Derecho Laboral*, Tomo XXIII, N° 119, Montevideo 1980, pág. 560.

¹¹ Sarthou, H., “Proposiciones sobre un derecho procesal autónomo”, en rev. *Derecho Laboral*, Tomo XIX, N° 104, págs. 865,868 y 871.

desarrollo de estos principios generales o esenciales, no escritos, informadores o *metaprincipios* que deben presidir todo proceso laboral.

Por comprender los principios señalados tanto por Barbagelata como por Sarthou, seguiremos la enumeración que realiza Plá Rodríguez cuando señala los tres principios que deben estar en el proceso laboral y que no están el proceso común: la desigualdad compensatoria, la búsqueda de la verdad real y la indisponibilidad¹², cada uno de ellos tributarios a su vez de tres principios del derecho del trabajo sustantivo: el principio protector, el principio de primacía de la realidad y el principio de irrenunciabilidad.

1. El principio de desigualdad compensatoria

Este principio que en opinión de Montoya Melgar¹³, sintetiza y resume todos los principios específicos del proceso laboral y que informa a todo el derecho del trabajo, también penetra en el Derecho Procesal del Trabajo, resquebrajando la formal concepción de igualdad de los litigantes, al decir de Murgas¹⁴, como un modo de equilibrar la disparidad de poderes de las partes, que –ya notoria en el vínculo laboral- se evidencia también en la contienda laboral, como señala Raso.¹⁵

¹²Plá Rodríguez, A., “Visión crítica del derecho procesal del trabajo”, ob. cit., pág. 571.

¹³Montoya Melgar, A., Derecho del Trabajo, Quinta Ed., Tecnos, Madrid, 1984, pág. 691.

¹⁴Murgas, R., La jurisdicción del trabajo en Iberoamérica, Estudios laborales, Paraná, 1983, pág. 231, cit. por Plá Rodríguez, A., “Visión crítica...”, ob. cit., pág. 571.

¹⁵Raso Delgue, J., “El principio protector en el proceso del trabajo”, en AAVV Derecho procesal del trabajo. Treinta estudios, ob. cit., pág. 50.

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

Como enseña Plá Rodríguez: “El desequilibrio o desigualdad económica se refleja en el conflicto en cuanto compromete valores de distinta jerarquía patrimonial para el trabajador y el patrono. El trabajador pone en juego la satisfacción de un derecho de contenido alimentario en función de las necesidades que tiende a satisfacer. El patrono, en cambio, no asiste en el proceso al debate de problemas esenciales de subsistencia económica sino a una disminución de su margen de utilidad o, en el peor de los casos, de su capital. De ello se deriva el distinto grado de urgencia que reviste para el trabajador que para el patrono.”¹⁷

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

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

– Los documentos, ¿en poder de quién están? Los libros de planillas, los recibos y comprobantes, las instrucciones escritas, los memorandos, todos los documentos en que el trabajo queda registrado o que directamente son

¹⁶Sarthou, H., “Proposiciones sobre un derecho procesal laboral autónomo”, en rev. Derecho Laboral, Tomo XIX, N° 104, Montevideo, pág. 857

¹⁷Plá Rodríguez, A., “Visión crítica ...”, ob. cit., pág. 572.

¹⁸Coqueijo Costa, C., “Principios característicos del derecho procesal del trabajo”, en rev. Derecho Laboral, TomoXXIII, N° 117, Montevideo, 1980, pág. 149.

generados por éste permanecen en poder de la empresa. El trabajador recibe sólo una parte de los mismos, y conserva una porción muy inferior; y eso, si es muy acucioso. Lo normal, lo común, lo acostumbrado es que conserve sólo unos pocos documentos aislados, no siempre útiles ni pertinentes dentro de un eventual proceso. Al demandar, el trabajador debe recurrir más a su memoria y a lo poco que puede extraer de esa documentación feble y dispersa que conserva. El empleador, en cambio, lo tiene todo; al salir a juicio y contestar la demanda, no sólo sabe lo que tiene en su poder, sino también lo poco que tiene el trabajador, así que conoce desde el inicio las debilidades probatorias del trabajador y sus propias fortalezas.

– La declaración de parte del trabajador, ¿quién la presta? Indudablemente él mismo, quien es por lo general persona poco ducha en menesteres judiciales, intimidada por los formalismos y rituales que rodean a tales actuaciones y nervios por su propio comportamiento. La declaración de parte del empleador, en cambio, ¿quién la rinde? Por lo general un funcionario experto o incluso un abogado con poder especial, profesionales entrenados, familiarizados con el asunto. ¿Puede, entonces, calificarse de modo igual la experticia para afrontar la prueba? y las conclusiones que se pueden extraer de ésta?

– La declaración testimonial la rinden, en la inmensa mayoría de los casos, otros trabajadores, sujetos como el propio demandante a la sujeción a su empleador, con todo lo que ello significa de carga subjetiva, No son y difícilmente podrían llegar a ser testigos libres e imparciales, dado el temor reverencial y aún el riesgo de eventuales represalias.

– Los peritos de parte no actúan *ad honorem*, sino que lo hacen legítimamente a cambio de un honorario. La desigualdad económica hace, por sí sola, que el empleador esté en capacidad para contratar mejores peritos que el

trabajador, ya que, aunque el hecho de cobrar honorarios más altos no hace a un profesional mejor que otro, la realidad muestra que los mejores son, por lo general, los que más cobran.

– Finalmente, una inspección, ¿dónde habrá de realizarse? Casi siempre en el propio centro de trabajo, el cual, huelga decirlo, está en permanente posesión del empleador y al que un trabajador accionante o su abogado difícilmente podrán tener acceso, salvo durante el limitado tiempo de la diligencia.”¹⁹

Por su parte el desequilibrio subjetivo, se manifiesta en la distinta potencialidad que la voluntad de las partes tiene en el conflicto laboral. Mientras el patrono tiene libertad plena para adoptar cualquier tipo de decisión respecto del conflicto, la voluntad del trabajador, en cambio, está limitada por las condiciones de la relación de trabajo cuando ella está vigente y después, por las restricciones a la libertad derivada de la urgencia de las reclamaciones y su naturaleza alimentaria.²⁰

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

¹⁹Pasco Cosmópolis, M, “El principio protector en el proceso laboral”, en Estudios de Procedimiento Laboral en Iberoamérica, Homenaje a Don Rafael Alburquerque, Tomo I, Librería Jurídica Internacional, República Dominicana, 2007, pág. 73-75.

²⁰Plá Rodríguez, A., “Visión crítica...”, ob. cit., pág 572-573.

²¹Pasco Cosmópolis, M, “El principio protector en el proceso laboral”, ob. cit., pág. 75-76.

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

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

En materia probatoria, la mayor dificultad del trabajador para obtener la prueba de sus afirmaciones, ha conducido a la aceptación de una serie de criterios o procedimientos que pueden resumirse en tres: a) la apreciación amplia o benevolente en cuanto a la determinación de si el trabajador ha cumplido o no, con su carga probatoria; b) la redistribución de la prueba, que como recuerda Plá Rodríguez, no llega a significar la inversión de la carga de la prueba, la que no puede aplicarse sin una norma expresa y que se manifiesta a través de lo que la jurisprudencia uruguaya llama el principio de disponibilidad de la prueba, según el cual la parte que dispone de los documentos en los que consta la prueba de los hechos controvertidos, debe suministrarla al proceso y, si no lo hace, se considera que los documentos le dan la razón a la tesis de la contraparte; y c) la atribución de facultades inquisitivas al juez laboral en materia probatoria.²²

Pasco, por su lado, enumera las que a su entender serían las manifestaciones directas o procesales del principio protector:

²²Plá Rodríguez, A., “Visión crítica...”, ob. cit., pág. 573-574.

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

En nuestro medio, tanto Barbagelata²⁴, como Plá Rodríguez²⁵, admiten la aplicación de la regla in dubio pro operario en materia de valoración de la prueba, en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba, aunque no para suplir omisiones.

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

Mientras que la duda en la valoración de la prueba no impide juzgar, la duda en la interpretación del Derecho pone al juez en un callejón sin salida que obsta al pronunciamiento judicial;

En el segundo caso hay ambigüedad normativa. En el primera insuficiencia probatoria;”²⁶

²³Pasco Cosmópolis, M, “El principio protector en el proceso laboral”, ob. cit., pág. 82-95.

²⁴Barbagelata, H-H, “Los medios de prueba en el procedimiento laboral”, ob.cit., pág. 557-558.

²⁵Plá Rodríguez, A., Los principios del derecho del trabajo, pág. 52-53.

²⁶Ackerman, M, “El principio protectorio o de protección”, ob. cit., pág. 62-63.

En el mismo sentido se ha pronunciado Racciatti, para quien la aplicación de la regla in dubio pro operario cuenta con respaldo en el derecho positivo en el artículo 139.2 del Código General del Proceso, vinculado con la apreciación de las omisiones o deficiencias de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, coincidiendo con Plá Rodríguez en que “la existencia de dudas, dificultades, deficiencias u omisiones, no puede asimilarse a la ausencia de prueba.”²⁷

No obstante, no puede dejar de señalarse que la recepción del principio protector o de desigualdad compensatoria en lo procesal, no es absolutamente pacífica, en tanto puede implicar un debilitamiento del principio contradictorio que supone una dialéctica procesal simétrica²⁸ y también porque puede afectar la imparcialidad del juez que parece ser la esencia de la función judicial.

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

Este es el nudo del problema, si las partes del proceso laboral no se encuentran en pie de igualdad, el principio de igualdad debe compensar estas desigualdades, equiparando la posición de los litigantes a través de la creación y aplicación de reglas y soluciones diversas para unos y otros, tratando desigualmente

²⁷Racciatti, O., “Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo”, ob. cit., pág. 31.

²⁸Pasco Copsmóplis, M., “El principio protector en el proceso laboral”, ob. cit., pág. 77.

²⁹Idem., pág. 79.

a los desiguales, no otro es el alcance del principio de igualdad aristotélico que recoge nuestra Constitución.³⁰

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

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

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

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

³¹Baylos Grau, A., Cruz Villalón, J., Fernández, M.F. Instituciones de Derecho Procesal Laboral, Ed. Trotta, Madrid, 1991, cit. por Racciatti, O., “Trascendencia procesal de los principios del derecho del trabajo, en rev. Derecho Laboral, N° 196, Montevideo, 1999, pág.

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

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

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

2. El principio de la búsqueda de la verdad real

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

³²Russomano, M.V., *Direito procesual do trabalho*, Ltr, San Pablo, 1977, pág 43, cit. por, Plá Rodríguez, A., “Visión crítica...”, ob. cit., pág. 576.

³³Plá Rodríguez, A., “Visión crítica...”, ob. cit., pág. 577.

³⁴Beñarán Burastero, P., “Principio de búsqueda de la verdad material, en AAVV *Derecho procesal del trabajo. Treinta estudios*, Grupo de los miércoles, ob. cit., pág. 124.

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

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

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

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

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

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

³⁵Idem, pág. 577.

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

³⁷Proto Pisani, Andrea, “Problemi di rito speciale del lavoro”, en Nuovi studi di diritto processuale del Lavoro, Franco Agnelli, Milán, 1992, pág. 239, cit. por Racciatti, O., “Los principios...” ob. cit., pág. 32.

³⁸Nicolliello, N., Apuntes para un posible Derecho Procesal del Trabajo uruguayo, Montevideo, 1967, pág. 11 y ss.

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

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

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

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

3. El principio de indisponibilidad de las normas de fondo

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

³⁹Sarthou, H., “Las facultades judiciales inquisitivas en el proceso laboral uruguayo— Leyes 14.188 y 14.848, en rev. Derecho Laboral, Tomo XXII, N° 113, pág. 104.

⁴⁰Pérez Amorós, F., “Justicia efectiva, igualdad y rapidez procesal...”, ob. cit., pág. 24.

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

Toda la cuestión de la prueba, desde a quien incumbe la carga, pasando por los medios y su actualización, hasta la apreciación de la producida, debe ser pues, reexaminada en función de esa circunstancia. Y cabe acotar que las disposiciones constitucionales en casi todos los países de Iberoamérica, excluyen los escrúpulos de inconstitucionalidad de un trato diferencial en el proceso, que han motivado incluso interpretaciones restringidas de textos aparentemente muy avanzados como la ley italiana N° 533 de 1973.⁴¹

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

⁴¹Barbagelata, H-H, “Los medios de prueba en el procedimiento laboral”, ob. cit, pág. 560.

⁴²Pasco Cosmópolis, M., “En torno al principio de irrenunciabilidad”, en AAVV En torno a los principios del derecho del trabajo, ob. cit., pág. 73-74.

En el proceso, existen institutos cuya validez, en el caso de derechos laborales, pueden entrar en colisión con la indisponibilidad de los derechos sustanciales o con el orden público laboral⁴³, como es el caso de la transacción, la conciliación, el desistimiento, el abandono o perención de la instancia y la preclusión, que merecen una atención y desarrollo especial que no es posible en este caso.

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

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

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

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

Tales peculiaridades, a esta altura, no pueden considerarse especiales o propias del proceso laboral, si bien muchas de ellas

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

⁴⁴Pasco Cosmópolis, M., “El principio protector en el proceso laboral”, ob. cit., pág. 95.

⁴⁵Barreto Ghione, H., “Principios de igualdad protección en el proceso laboral”, ob. cit., pág. 76.

son productos del mismo, sin perjuicio que en éste ámbito estén llamadas a tener una actuación más profunda y esencialmente efectiva, como reclama Mascaro Nascimento.⁴⁶

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

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

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

En consecuencia, cuando determinadas soluciones del procedimiento, aunque inspiradas en las reglas o peculiaridades

⁴⁶Nascimento, A. M., Curso de direito procesual do trabalho, 13ª Ed., Saraiva, San Pablo, 1992, pág. 58, cit. por Racciatti, O. “Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo”, en AAVV, Derecho procesal del trabajo, Treinta estudios, ob. cit., pág. 21-22.

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

enumeradas en el artículo 1º, contradigan o cuestionen alguno de los principios esenciales del proceso, deberá otorgarse preeminencia a éstos últimos.

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

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

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

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

Evitando naufragar en estas cuestiones que excederían el propósito de esta ponencia, corresponde mencionar un fenómeno, característico del derecho del trabajo latinoamericano, y que Rosenbaum ha traído a colación en relación a este tema: la

acentuada brecha que se verifica entre derecho y realidad en el terreno práctico: “una cosa es lo que proclaman los códigos y las leyes, detalladas y minuciosas en la conformación de una verdadera ingeniería procesal para cumplir los roles de justicia en materia laboral, consagrando en sus textos principios tan trascendentes como la impulsión de oficio de la litis, la oralidad, la abreviación de los plazos o la amplitud probatoria.

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

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

Para alcanzar la apuntada finalidad, el legislador parece haber recurrido casi exclusivamente al postulado de que la abreviación de los plazos, que evidentemente constituye un factor importante, como “la” solución para obtener la celeridad de los procesos, sin reparar demasiado en las demás causas de las demoras, ni en algunas consecuencias que tal restricción puede representar para las garantías de los justiciables.

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

⁴⁸Rosenbaum, J., “La recreación de un proceso laboral autónomo”, en rev. Derecho Laboral, Tomo LII, N° 236, Montevideo, 2009, pág. 770.

Por otro lado, tanto la doctrina laboralista⁴⁹, como la procesalista⁵⁰, son contestes en que el principio dispositivo se encuentra implícito en ambas estructuras procesales de la Ley N° 18.572, compartiéndose asimismo que ello surge a partir de la consagración expresa en el artículo 1° de las potestades inquisitivas del Tribunal.⁵¹

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

Por último, cabe mencionar que el legislador no ingresó en la regulación de los aspectos vinculados con el *onus probandi*, como por ejemplo a quién incumbe la carga de acreditar determinados

⁴⁹Fernández Brignoni, H., “Apuntes sobre la nueva ley de proceso laboral”, en rev. Derecho Laboral, Tomo LII, N° 236, Montevideo, 2009, pág. 787 y Rossi Albert, R., “Primer lectura de la Ley N° 18.572 sobre abreviación del los procesos laborales”, en rev. Derecho Laboral, tomo LII, N° 235, Montevideo, 2009, pág. 453.

⁵⁰Varela Méndez, E. J., “Principios aplicables a los procesos laborales”, en AAVV Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral, FCU, Montevideo, 2010, pág. 71 y Simón, L. M., “Régimen de los plazos y potestades de instrucción del tribunal y procedimiento probatorio en la ley N° 18.572”, en AAVV Nuevas especialidades del proceso ... cit., pág. 122, Klett, S., “Proceso ordinario”, en AAVV Nuevas especialidades del proceso ..., cit., pág. 160.

⁵¹Conf. Rossi, Albert, R., y Simón, L.M, en obradas citadas en notas anteriores.

⁵²Rossi Albert, R., ob. cit., pág. 453.

hechos, ni estableció presunciones de ningún tipo, como quizás se podría haber establecido en función del principio de desigualdad compensatoria y ello sin mengua de la regla del debido contradictorio.⁵³

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

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

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

b) pero como se ha adelantado, es posible ensayar una interpretación más a fondo de las soluciones procesales laborales de la ley 18.572. En concreto, las cargas procesales pueden regirse por un criterio todavía más riguroso para el empleador, atento a que, ante la inexistencia de norma precisa sobre cargas probatorias,

⁵³No es el caso de la reciente Nueva Ley Procesal Laboral del Perú, N° 29.497, donde se establecieron varias presunciones legales: Artículo 23.2: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”; artículo 23.5: “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.” y artículo 29: “El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso, Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.”

el art. 31 prescribe la integración con “disposiciones especiales en materia laboral”. Estas disposiciones procesales del derecho laboral son las previstas en el art. 2° de la ley 17.940, el art. 6° de la ley 18.251, el art. 10° de la ley 12.597 y el art. 2° de la ley 13.556. Todos establecen una carga más gravosa para el empleador y esa debería ser la fuente normativa que integre el vacío que presente la ley 18.572 en materia probatoria;

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

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

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

⁵⁴Barreto Ghione, H., “Principios de igualdad y protección en el proceso laboral”, ob. cit., pág. 76-77.

⁵⁵Simón, L.M ., “Régimen de los plazos y poderes de instrucción...”, ob. cit., pág. 122.

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

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

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

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

“expresa, cuando las normas legalmente así lo determinan, como es el caso de la ley peruana, que señala que el trabajador sólo está obligado a demostrar su condición de tal, producido lo cual es de cargo del empleador acreditar con prueba que la

⁵⁶Batahla, W., Tratado de Direito Judiciário do Trabalho, Ltr, 2º Ed. San Pablo, 1985, pág. 16, cit. por Pasco Cosmópolis, M., “Principio protector en el proceso laboral”, ob. cit., pág. 77.

obligación no existe o que ya ha sido pagada; u oblicua, cuando el ordenamiento consagra determinadas presunciones *juris tantum* a favor del trabajador, que el empleador está en la necesidad de destruir, como lo hacen la ley colombiana y la panameña.⁵⁷

Por su parte, Ackerman, entiende que si bien el trabajador no tiene la carga de proveer al juez una norma de interpretación unívoca, “esto no impide que, para la acreditación de algunas circunstancias fácticas, y como consecuencia de una decisión de política legislativa, en ciertos casos se atenúe la carga probatoria del trabajador por la vía de presunciones legales, y se traslade así al empleador el deber de probar ciertos hechos.”⁵⁸

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

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

En nuestra opinión, si bien de acuerdo al principio de desigualdad compensatoria el legislador perfectamente puede

⁵⁷Pasco Cosmópolis, M, ob. cit., pág. 84.

⁵⁸Ackerman, M., “El principio protectorio o de protección”, ob. cit., pág. 63.

⁵⁹Plá Rodríguez, A., “Visión crítica...”, ob. cit., pág. 573.

establecer presunciones a favor del trabajador y ello no importa comprometer la regla del debido contradictorio, el silencio en esta materia no puede autorizar la creación de presunciones por vía integrativa, siendo dable requerir para estos casos la existencia de texto expreso.

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

1. Proceso laboral ordinario y proceso laboral de menor cuantía

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

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

⁶⁰Fernández Brignoni, H., “Apuntes sobre la nueva ley ...”, ob. cit., pág. 788.

⁶¹Actualmente existe un debate en el Uruguay sobre la constitucionalidad de las normas que disciplinan el proceso de menor cuantía: a favor pueden verse los trabajos de Ermida Uriarte, O., “La Constitucionalidad de los Nuevos Procesos Laborales Autónomos (Ley N° 18.572)”, en Revista Cade. Doctrina & Jurisprudencia, Tomo VI, Montevideo, abril 2010, págs. 5 y ss; Fernández Brignoni, H., “La constitucionalidad de la ley procesal laboral N° 18.572”,

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

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

La utilización del criterio de la menor cuantía, si bien tiene como objetivo principal lograr la mayor celeridad en la resolución de las contiendas, encierra un dilema difícil de resolver, pues el concepto mismo depende de la perspectiva con la que se lo analice: ¿menor cuantía para quién?, ¿para el Estado o el sistema judicial?, ¿para el trabajador?, ¿para el empleador?. Seguramente las respuestas en todos los casos sean distintas: evidentemente para el Estado o el sistema judicial, asuntos que rondan los USD 4.000

en rev. Derecho Laboral, Tomo LIII, N° 237, págs. 31 y ss.; en contra: Guerra, W., “Nuevo proceso laboral. Fundabilidad y su constitucionalidad y convencionalidad”, en AAVV, Nuevas Especialidades del Proceso sobre materia laboral, ob. cit., págs. 23 y ss; Pereira Campos, S., “Depósito para apelar y proceso de menor cuantía: dos inconstitucionalidades del nuevo proceso laboral”, en Revista Cade. Doctrina & Jurisprudencia. Tomo VII, junio 2010, págs. 63 y ss. De momento no existen pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia sobre los numerosos recursos de inconstitucionalidad que tiene a consideración sobre esta parte de la Ley.

⁶²Garmendia Arigón, M., “Notas sobre el proceso laboral de menor cuantía”, en Tribuna del Abogado, N° 167, Marzo/mayo 2010, Ed CAU, Montevideo, pág. 24.

constituyen asuntos de menor cuantía, que pueden justificar la puesta en marcha del menor andamiaje judicial posible; en cambio para el trabajador, su asunto nunca va a ser de “menor cuantía”, sino de la “mayor y principal cuantía” en mérito a que en la mayoría de los casos la suma reclamada es todo cuanto cuenta para subsistir él y su familia. Para el empleador, no existe una respuesta única, podrá tratarse de asuntos de menor, mediana o máxima cuantía, dependiendo de su condición. (gran empresa, pequeña, mediana o micro empresa, empleadores de servicio doméstico, etc.)

En nuestro caso, el problema se ve agravado por el monto utilizado para limitar la menor cuantía, el que supera casi un 40% a la que le sigue inmediatamente en el derecho comparado, que es el caso de España; expresado en salarios mínimos, el monto recogido en la ley uruguaya, equivale a 18 salarios mínimos nacionales, aproximadamente unas 39 veces Bases de Prestaciones y Contribuciones⁶³ y mas de 8 veces el ingreso salarial real promedio de los uruguayos de \$ 9.894 (mayo de 2010), según datos del Instituto Nacional de Estadísticas.

La natural disminución de garantías que supone un proceso de instancia única para las partes y en particular para el trabajador, debería limitarse a aquellos casos donde resulte evidente que no se justifica verdaderamente la doble instancia y para ello debería establecerse una doble límite: por un lado el monto del asunto, el que debería reducirse sustancialmente⁶⁴ y por otro, limitando los rubros objeto del reclamo, dejando para el proceso ordinario aquellas cuestiones que pueden resultar más complejas.

Si como afirma Hugo Fernández, el límite para el proceso de menor cuantía se basó en los datos estadísticos confiables de

⁶³Garmendia Arigón, M., ob. cit., pág. 21.

⁶⁴Al tiempo que podría aprovecharse para establecer con toda claridad los criterios para su determinación, extremo que la ley no aborda. Conf. Garmendia, M., ob. cit., pág. 24.

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

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

2. Carácter perentorio e improrrogable de los plazos procesales

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

⁶⁵Fernández Brignoni, H., “La constitucionalidad de la ley procesal laboral n° 18.572”, en rev. Derecho Laboral, Tomo LIII, N° 237, Montevideo, 2010, pág. 48-49.

Esta disposición que tiene como finalidad obtener la celeridad y el impulso de oficio de las actuaciones judiciales, se aplica tanto para los plazos que disponen las partes como los plazos establecidos para el propio tribunal⁶⁶, extremo que acarrea una serie de problemas en el campo de la prueba y de las actuaciones judiciales, que pueden terminar afectando a los principios del proceso laboral.

No obstante entendemos que si bien el carácter improrrogable puede implicar que el Tribunal no esté autorizado a conceder una prórroga solicitada únicamente por una de las partes, pero nada impediría que las partes de común acuerdo y en forma expresa puedan suspender el curso de los plazos de modo previo o durante su desarrollo, por el tiempo que estimen conveniente por aplicación del artículo 92 del Código General del Proceso⁶⁷, desde que si la prórroga es solicitada o aceptada por el actor, se sobreentiende que ello ocurre en su beneficio.

2.1. La prueba

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

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

⁶⁷Conf. Rossi Albert, R., “Primera lectura de la ley N° 18.572 sobre abreviación de los procesos laborales”, ob. cit., pág. 469.

este punto, donde deberá procurarse un adecuado equilibrio entre la celeridad, la búsqueda de la verdad real y la tutela efectiva de los derechos sustanciales.

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

Baste pensar solamente en un juicio donde el trabajador deba probar la realización de horas extras o el trabajo en período de descanso o cualquier otra circunstancia que requiera prueba testimonial: ¿qué sucede si los testigos, aunque citados en debida forma por el Tribunal, no concurren a la audiencia única?, ¿podría solicitarse la conducción por la fuerza pública?, la única solución visto el marco legal sería lograr la conducción en el momento de la misma audiencia, extremo que resulta imposible.

Por su parte, el artículo 1° de la Ley concede al Tribunal potestades para averiguar o complementar la prueba de los hechos objeto de controversia, quedando investido, a tales efectos,

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

con todas las facultades inquisitivas previstas para el orden procesal penal, unas de las herramientas básicas y unánimemente reconocidas del principio de búsqueda de la verdad real.

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

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

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

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

Dada la amplitud e imperatividad de los términos de la ley, resulta difícil de avizorar una solución que no pase por una reforma normativa que prevea tanto la posibilidad de completar

el diligenciamiento de pruebas que se estimen fundamentales en la búsqueda de la verdad, como el real ejercicio de las facultades inquisitivas, permitiendo el diligenciamiento de otros medios probatorios que se estimen fundamentales para la dilucidación de la litis, aunque para ello sea necesario diferir la audiencia, si se trata de un medio a diligenciar en audiencia, o diferir la etapa probatoria hasta tanto no se diligencie la prueba fuera de la audiencia, estableciendo plazos máximos en uno y otro caso.

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

2.2. Los plazos para dictar sentencia

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

La misma situación se puede plantear respecto de los plazos previstos para la “convocatoria” de las audiencias, las que en caso

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

⁷⁰Simón, LM, ob. cit., pág 108.

de realizarse fuera de los plazos perentorios establecidos serían nulas.⁷¹

No obstante haberse propuesto superar estos inconvenientes por vía interpretativa, acudiendo al artículo 30 de la Ley y a los principios del artículo 1° y los demás que integran el bloque de constitucionalidad, para concluir, por ejemplo, que una sentencia laboral dictada fuera de plazo no es nula ni exime al Tribunal de su deber de fallar⁷², estimamos que la única alternativa pasa por eliminar la perentoriedad de los plazos que posee el Tribunal para dictar sentencias, por cuanto la claridad de los textos no deja espacio para una interpretación como la que se propone y porque la solución de un tema de la importancia del presente, que puede implicar tener que transcurrir nuevamente por todo el proceso, no puede quedar librado a la interpretación judicial si lo que se pretende es la protección de la parte más débil y también por elementales razones de seguridad jurídica.

V. CONCLUSIONES

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

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

⁷²Idem, pág. 108.

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

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

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

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

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

Montevideo, mayo de 2012.

