

6. Artigo

PROCESO LABORAL AUTÓNOMO COMO APLICACIÓN DEL PRINCIPIO PROTECTOR

Ana Gabriela Rivas*

Introducción

El advenimiento de la Ley Nº 18572, reavivó un debate largamente planteado respecto a la necesidad de un proceso laboral autónomo.

Esta autonomía que se había logrado con el Decreto-ley Nº 14188, luego fue absorbida por el C.G.P. en su concepción unicista del proceso, y con la excusa de haber acogido en su cuerpo normativo varias de las características de aquel proceso laboral.

Pero ahora, luego de 20 años de aplicación del C.G.P., se observa que las previsiones realizadas no han sido suficientes para amparar la especial relación jurídica que vincula a las partes en el proceso laboral.

Y es en este ámbito que nace la Ley Nº 18572, volviendo a un proceso laboral autónomo del civil y comercial, ley que ha sido fuertemente cuestionada, por diferentes sectores académicos y de operadores del derecho, quienes sostienen que las deficiencias atribuidas al C.G.P. no tienen su origen en el proceso mismo, sino en el sistema de funcionamiento.

Pero, ¿es necesaria la existencia de un proceso laboral autónomo, o bastaría con el proceso ordinario regulado por el C.G.P mejorando el aspecto funcional?

Para encontrar esta respuesta, analizaremos las características de las dos ramas del derecho involucradas en la temática: el Derecho Procesal y el Derecho Laboral.

Derecho Procesal como derecho instrumental.

El Derecho procesal ha sido definido por Vescovi como "el conjunto de las normas que establecen los institutos del proceso y regulan su desarrollo y efectos y también la actividad jurisdiccional"¹. Por su parte Couture lo define como "la rama de la ciencia jurídica que estudia la naturaleza, desenvolvimiento y eficacia del conjunto de relaciones jurídicas denominadas proceso civil"².

*Ana Gabriela Rivas Goycoechea, Juez Letrado de Instancia Única en lo Laboral de 3º Turno, Montevideo, Uruguay; Doctora en Derecho y Ciencias Sociales egresada de la Universidad de la República (UDELAR); Egresada del Centro de Estudios Judiciales (CEJU).

¹ Vescovi, Enrique, Manual de Derecho Procesal, p. 15.

² Couture, Eduardo, Fundamentos de derecho procesal civil, p. 3.

Este derecho procesal es independiente y autónomo del Derecho material, pero tiene un carácter instrumental con relación al mismo.

Como magistralmente señalaba Couture, "el proceso por el proceso no existe"³, sino que su función esencial se explica por el fin que persigue, cual es, "la efectividad de los derechos sustanciales" (art. 14 del C.G.P.). En este sentido se expresaba Barrios de Angelis, al afirmar que el proceso nace de una necesidad de orden sustancial, la que define como "insatisfacción jurídica", y que se transforma en el objeto del proceso. Este objeto tiene tal trascendencia en el proceso, que este autor sostiene que las categorías que lo componen (objeto, sujetos, situaciones, actos, funciones y estructuras) se someten a dos leyes principales: Ley genética y Ley funcional. La primera consiste en que "el objeto del proceso determina el ser y el modo de ser de las demás categorías", ya que son las carencias sociales (económicas, psicosomáticas, jurídico-políticas) que se transfieren al objeto del proceso, buscando en éste un instrumento generador de certeza o de cumplimiento coercitivo de sanciones; y la ley funcional que implica que el proceso entero es función, y por ende, no existe sino para la transformación del objeto.⁴

Igualmente, Calamandrei sostenía que "la naturaleza de la relación o del status sustancial ventilado en juicio y en particular la naturaleza disponible o indisponible de aquella relación o de aquel status, influye profundamente sobre las reglas técnicas procesales".⁵

De acuerdo a la concepción instrumental del proceso, entonces, el mismo debe adaptar sus distintas "categorías" a su objeto. Y este objeto, es esa insatisfacción jurídica que identificaba Barrios de Angelis, y que provenía de la imposibilidad de las parte de alcanzar una satisfacción por sí mismos, ya sea por falta de certeza o por no adoptar la conducta debida.

Esta situación, requiere la participación imparcial de una tercero, y he aquí el fin o función del proceso: dirimir conflictos de intereses sometidos a los órganos jurisdiccionales, mediante un acto de autoridad.

Esta resolución de conflictos como función del proceso, se desenvuelve en dos ámbitos: uno privado o particular y otro público o social. Uno privado o particular, en tanto, busca satisfacer al individuo, garantizándole coercitivamente el ejercicio de sus derechos; y un público o social, dado que esta tutela de derechos individuales tiene una proyección social, desde que genera en la sociedad seguridad jurídica y permite la realización del derecho.⁶

Entonces, teniendo en cuenta que el proceso es instrumental, y que por lo tanto, para cumplir efectivamente con su función debe adecuarse al conflicto de intereses específico que será objeto del mismo, veamos cuales son las características del conflicto de intereses en materia laboral, a las que deberá responder el proceso.

³ Couture, ob. cit. , p. 145.

⁴ Barrios de Angelis, Dante, Teoría del proceso, p. 24 a 41.

⁵ Calamandrei, citado por Vescovi, Klet, Simon, Landeira, De Hegedus y Pereira, en C.G.P. anotado , T. 1,p. 275.

⁶ Couture, ob. cit., p. 145-147.

El conflicto de intereses en materia laboral.

Los conflictos individuales de trabajo tienen dos características esenciales: son controversias de carácter social, y se destaca en ellas la desigualdad de las partes o sujetos del conflicto.⁷

Tiene un carácter social desde que este conflicto se centra en una relación, base de la sociedad actual, como es el trabajo. Es, en definitiva, un conflicto entre los que poseen la fuerza laboral y los que poseen los medios de producción.

Otra característica es la desigualdad o desequilibrio que existe entre los sujetos del conflicto. En efecto, nos encontramos con una parte más débil (el trabajador) tanto del punto de vista económico como social, quien está sometido a la voluntad del patrón, ya que éste cuenta con el poder disciplinario, el poder de modificar las condiciones laborales, el poder de rescindir el contrato unilateralmente. Y ante ello, el trabajador ve limitada su autonomía de voluntad en cuanto a reclamar derechos, porque depende de su salario para su subsistencia y la de su familia.

Estas características del conflicto laboral del punto de vista material, se proyectan en el proceso, afectando los derechos de las partes en el mismo. Sarthou los discrimina en desigualdades económicas, probatorias y subjetivas. Las primeras relacionadas con la debilidad económica del trabajador que tiene en juego derechos de carácter alimentario, y cuya carencia económica, afecta su posibilidad de acceder a la justicia o hacerlo en forma adecuada; la segunda, en cuanto, por las características del contrato de trabajo, el empleador es quien tiene toda la documentación, pudiendo incluso decirse que produce su propia prueba; y subjetiva, en cuanto el trabajador carece de libertad para tomar decisiones, atento a la urgencia de su reclamo, aceptando muchas veces transacciones desfavorables (carece de autonomía de la voluntad).

Si bien en otras ramas del derecho pueden darse desigualdades entre las partes, ya sea de origen económico o cultural, lo que diferencia al conflicto laboral, es que estas desigualdades se dan siempre y en forma sistemática en toda relación de trabajo. Es decir, que esta desigualdad, es parte típica del conflicto laboral, a tal punto de que, de no existir la misma, no estamos ante tal tipo de conflicto.

Este conflicto, con estas características es el que deberá dirimirse a través del proceso y su trascendencia como objeto procesal es descripta por Simón claramente : " el conflicto individual de trabajo, como objeto procesal, se caracteriza primeramente por estar implicado por la urgencia, desde que moviliza por ejemplo pretensiones salariales, con todas las consecuencias que ellas importan desde el punto de vista alimenticio, de subsistencia del trabajador, pudiéndoselas vincular, en última instancia, con los derechos a la vida, y a la integridad física de

⁷ Sarthou, Helios, "Proposiciones sobre un derecho laboral autónomo", en Rev. de Derecho Laboral, N °104, p. 856.

los trabajadores y de su núcleo familiar". Y agrega que requiere una solución rápida, que garantice la igualdad de oportunidades y de acceso a la justicia del trabajador.⁸

Principio de igualdad procesal y conflicto laboral.

El principio de igualdad constituye uno de los pilares del proceso en general. Principio de raigambre constitucional (art. 8) se encuentra regulado por el art. 4 del C.G.P estableciendo que el "Tribunal deberá mantener la igualdad de las partes en el proceso".

Este principio ha sido definido por Couture como: "Principio según el cual las soluciones legales colocan a ambas partes del proceso en un plano de equiparación, otorgándole semejantes oportunidades para la defensa y ejercicio de su derecho"⁹

En el desarrollo de la actividad procesal se busca que ambas partes tengan igualdad de oportunidades en todos los aspectos, sin hacer distinciones entre actor y demandado. Ello no implica, en principio, que se propugne por una igualdad absoluta, ya que esta es ilusoria. En este sentido, reconocidos procesalistas señalaron que "Las leyes deben trascender la apariencias de la igualdad aritmética para discernir desigualdades esenciales y hallar el modo de compensarlas mediante aplicaciones o exenciones que igualen ante la Ley a todos los comprendidos en el régimen"¹⁰

Esta apreciación lleva a la distinción entre igualdad formal e igualdad material. La igualdad formal es aquella por la cual se da un tratamiento idéntico a los sujetos procesales sin distinción alguna. Por su parte, la igualdad material, busca mediante mecanismos compensatorios, lograr la igualdad real, tratando en forma desigual a quienes sustancialmente son desiguales. En definitiva, la igualdad material tiene como base las condiciones concretas y reales en que se ejercen derechos y se cumplen deberes.

Como señala Barboza Moreira, muchas leyes, para garantizar la igualdad material deben retacear la igualdad formal. Ello se debe a que hay normas destinadas a "proteger ciertos intereses de personas, que, a raíz de su inferior posición económica o social, corren el riesgo de sufrir un tratamiento injusto (obreros, inquilinos, etc.)"¹¹

Existen muchas relaciones jurídicas en que se puede dar una hipótesis de desigualdad material, pero en el caso de las relaciones laborales y específicamente del conflicto individual de trabajo, insistimos, esta desigualdad material es una característica propia de la relación o del conflicto, es permanente y constante. Por lo tanto, correspondería que el proceso que tenga por

⁸ Simón, Luis, "El proceso laboral luego del Código General del Proceso", Rev. Judicatura, N° 40, p. 189.

⁹ Couture, Eduardo, "Vocabulario jurídico", p.320.

¹⁰ Vescovi, Klet, De Hegedurs, Simon, Landeira y Pereira, C.G.P. anotado, T. 1, p. 92.

¹¹ Barboza Moreira, José Carlos, "la igualdad de las partes en el Proceso Civil", en RUDP, 2/1987, p.115.

objeto estos conflictos, establezca mecanismos compensatorios basados en los principios que instruyen el derecho sustancial, para lograr la igualdad real de las partes.

Principio protector

Ante la desigualdad característica de las relaciones laborales el Derecho del Trabajo tiene por propósito el nivelar esas desigualdades, mediante la creación de mecanismos compensatorios, que aseguren la protección jurídica de la parte más débil de la relación, el trabajador.

Para ello el Derecho del Trabajo se ha basado esencialmente en el principio protector, como una forma de reconocer estas desigualdades y como forma de compensarlas o corregirlas.

Señala Plá Rodríguez que este principio no es únicamente un método interpretativo de normas, sino que, en tanto principio, es el fundamento que inspira todo el Derecho laboral.¹² En efecto, Plá Rodríguez define los principios como "líneas directrices que informa algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover o encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".¹³

Este principio en su condición de "línea directriz que informa normas", ha quedado incorporado a nuestro ordenamiento jurídico a nivel constitucional. El art. 53 de la Carta Magna, establece que "el trabajo está bajo la protección especial de la ley", disposición esta que reafirma la protección genérica de derechos que se realiza en el art. 7 del mismo cuerpo normativo. Sin perjuicio de esta protección genérica, el constituyente, quiso asegurar algunos derechos básicos de los trabajadores, por lo que en el art. 54 enumera derechos específicos que se reconocen a quien se encuentra en relación de dependencia (justa remuneración, limitación de la jornada, descanso semanal, independencia en su conciencia moral y cívica, higiene física y mental), agregando una previsión especial para el trabajo de mujeres y menores de 18 años que será "especialmente" limitado y reglamentado. Se puede citar también el art. 57 que promueve el derecho colectivo del trabajo.

Este principio de base constitucional se ha visto reflejado en todas las normas que regulan la relación de trabajo del punto de vista sustantivo, no así en el ámbito procesal, como veremos.

El principio protector como compensador de desigualdades y el C.G.P.

Nadie discute que el C.G.P. adoptó principios y técnicas procesales, impuestas en su momento, por el Decreto-ley Nº 14188 para el proceso laboral.

Pero la incorporación de estos elementos, ¿fue suficiente para que la unificación realizada por el C.G.P., contemplara las características especiales del conflicto laboral?

¹² Plá Rodríguez, Los principios del Derecho del Trabajo, p. 77.

¹³ Plá Rodríguez, ob. cit., p. 14.

Entendemos que no. Ello surge claro de los hechos. En efecto, más allá que el C.G.P. haya incorporado al proceso civil principios tales como oralidad, celeridad, inmediación, economía procesal, publicidad, buena fe y lealtad procesal, búsqueda de la verdad material, poderes inquisitivos del juez, etc. estos no han sido suficientes para amparar la especial situación de desigualdad que caracteriza el objeto procesal laboral.

Ello es señalado claramente por Rosenbaum,¹⁴ quien hace una descripción de aquellos aspectos que en la práctica se generan y provocan el enlentecimiento del proceso. Dentro de ellos se pueden destacar: el excesivo formalismo, plazos extensos o ausencia de los mismos, no utilización de poderes inquisitivos por parte del juez, las sucesivas audiencia complementarias de prueba, la demora en la contestación de oficios provocada por el organismo que debe contestarlos y otras veces coadyuvada por la desidia de la parte en obtener su contestación, la no limitación de los medios probatorios cuando son repetitivos por temor a afectar los derechos de las partes, derivación de la liquidación de la sentencia a un proceso posterior, etc.

Si bien se ha destacado el valor de las disposiciones del art. 350 del C.G.P., en tanto reconoce a la materia laboral como de carácter social, autoriza la modificación de la demanda cuando haya existido falta de información o asesoramiento adecuado, y otorga poderes inquisitivos al juez, en dicha norma no se hace ninguna previsión de carácter principista para el ámbito laboral, como sí se efectúa respecto de familia, menores e incapaces.. En estas materias la norma establece criterios para la actuación del juez, que en el caso de familia "consistirá en la promoción de la familia y sus integrantes" (art. 350.2) y en el caso de menores e incapaces " se considerará prioritaria la tutela de su interés por el tribunal" (art. 350.4). Pero, como dijimos, no existe una previsión igual en materia laboral. De ello se desprende que el C.G.P. no ha regulado como criterio a seguir por el tribunal, en el caso de materia laboral, el principio protector.

Esta imprevisión, limita al juez en su actuación. En efecto, mientras en familia , menores e incapaces, el juez puede accionar buscando la protección de estos sujetos , en un proceso laboral , ve limitada su accionar, ya que, más allá de aplicar los principios laborales al sentenciar, en el decurso del proceso debe velar por el fiel cumplimiento del principio de igualdad formal, establecido por el art. 4 del C.G.P. En efecto, este principio de igualdad, tal cual está regulado, se interpreta como: a) la igualdad de oportunidades basada en los principios de bilateralidad y contradicción, b) inviolabilidad de la defensa garantizando el día ante el tribunal (razonable oportunidad de aportar prueba) y c) en la imparcialidad del tribunal. Y si bien se reconoce doctrinariamente la existencia de la desigualdad real, se sostiene que será el legislador quien dicte normas la respecto y será el juez con su accionar quien las haga cumplir lo más eficazmente posible¹⁵. Es por ello que al no existir norma expresa que compense realmente la desigualdad en materia laboral, hasta el uso de los poderes inquisitivos asignados al juez, se ven

¹⁴ Rosenbaum, Jorge "La recreación del proceso laboral autónomo", RDL, Nº 236, p. 770.

¹⁵ Vescovi, Klet, Landeira, De Hegedus, Simon y Pereira, , ob. cit. , T. 1, p. 93 a 100 y 107.

en los hechos constreñidos por regir, en definitiva, el precepto de igualdad establecido en el art. 4 del C.G.P.

Pero, como vimos, cuando el proceso tiene por objeto un conflicto laboral, estas reglas de igualdad formal no se pueden aplicar estrictamente so pena de generar entre las partes una verdadera desigualdad, que en definitiva perjudica a la parte más débil.

No debemos olvidar la función particular y sobre todo, social que cumple el proceso. Como señala Barboza Moreira "la credibilidad del proceso como instrumento de solución de conflictos de intereses depende esencialmente de su capacidad para ofrecer a los respectivos titulares una perspectiva de ecuanimidad". Agrega "es indispensable, ante todo, que ambos litigantes puedan nutrir la esperanza de vencer; y más aún, que puedan confiar en la ventaja práctica de la victoria"¹⁶

Ello actualmente no ocurre. Porque? Por que los problemas prácticos que describimos anteriormente llevan a una excesiva duración del proceso, lo que implica una gravísima desventaja para el litigante más débil económica o socialmente, ya que, o termina desistiendo del proceso por la imposibilidad de continuar incurriendo en gastos (ya sea de transporte, por perder días de trabajo, etc.), o ante la urgencia económica, atento al carácter alimentario de la prestación que se reclama, termine aceptando acuerdos desfavorables, que en otras circunstancias no aceptaría.

Ello lleva a un descreimiento del proceso, y por lo tanto, de su función social, ya que la pronta y eficiente solución de conflictos, atañe al mantenimiento de la paz social, la que se vive en la sociedad como valor justicia.

Es entonces, necesaria la creación de un proceso laboral autónomo, en el que se tenga en cuenta esa desigualdad real que caracteriza el conflicto laboral, y que aplique en sus disposiciones el principio protector, como forma de adecuar las formas procesales a la sustancia que pretende tutelar.

Nuevo proceso laboral

En este contexto es que surge la Ley N° 18572, buscando crear un proceso laboral diferenciado del proceso civil y comercial, y en el que se establecen normas que claramente tienen como fundamento la aplicación del principio protector.

No existe en esta Ley, como tampoco había en el art. 350 del C.G.P., una enunciación expresa de este principio, como si ocurre en la legislación de otros países. Así por ejemplo en Perú, donde la ley de proceso laboral que rigió hasta el año pasado establecía específicamente que el juez deberá aplicar el principio protector¹⁷, mientras que la ley hoy vigente establece

¹⁶ Barboza Moreira, José Carlos, ob. cit., p. 116

¹⁷ Ley N° 26636 del 22/9/96, art. 3.

como fundamento del proceso laboral, lograr la igualdad real de las partes en el proceso, priorizando el fondo a la forma.¹⁸

Pero, a pesar de no existir una disposición expresa que enuncie el principio protector en nuestra ley, lo que de acuerdo a la concepción de Plá es saludable, en todas sus disposiciones se trasunta el mismo.

En primer lugar, en su declaración de principios no se incluye el de igualdad, entendiéndolo como igualdad formal. Esta es una reacción a la igualdad formal que rigió en el C.G.P., y que limitó la contemplación de los derechos de la parte más débil en el proceso. Pero sin perjuicio de ello, considero que debió realizarse una referencia a tal principio desde que el mismo es de raigambre constitucional, estableciendo, una enunciación similar a la de la ley peruana (el tribunal propugnará por mantener la igualdad material de las partes en el proceso).

.En segundo lugar, en el nuevo proceso y en aplicación de este principio protector se busca mediante mecanismo ya existentes y otros modificados, obtener una rápida respuesta al conflicto y en caso de obtener una solución favorable (ya sea en sede administrativa o judicial), como decía Barboza Moreira, (ya citado) "obtener la ventaja práctica de la victoria".

Es en este sentido que en el ámbito administrativo, se prevé que la conciliación tenga carácter de título de ejecución forzada, asegurando una más pronta resolución, al limitar las excepciones pasibles de ser opuestas por el demandado.

En el ámbito judicial, se establecen dos estructuras procesales mucho más concentradas y con plazos cortos, tanto para la actividad de las partes como para la actividad del juez. Esto tiene especial trascendencia en cuanto a la celeridad del proceso, ya que el trabajador ya no tiene que pasar dos años para obtener una solución a su pretensión. En efecto, en el caso de los procesos de menor cuantía, la duración es de un mes aproximadamente.

Ello genera confianza en el trabajador, en cuanto a que, sea cual sea el resultado, va a obtener una respuesta a su pretensión en forma rápida.

Los plazos cortos, además, no afectan el derecho de defensa, ya que la mayor parte de la prueba a realizarse en el ámbito laboral típico es documental, y como ya he señalado, si el empleador cuenta con esa documentación en forma, la presenta inmediatamente y si no la tiene, por más que tenga 30 días para contestar no la va a tener. Los otros medios probatorios comúnmente usados son la prueba testimonial o por informes. Y en estos casos, los plazos cortos, y el hecho de que se comprometa a la parte solicitante del oficio a obtener la contestación del mismo en determinado plazo, o que existe una audiencia única para recibir la prueba testimonial, lleva a que todos los protagonistas del proceso intervengan activamente en su realización, ya sea "persiguiendo" los oficios para que sean contestados, o asegurándose de que sus testigos concurren a la audiencia a pesar de haber sido citados formalmente. Y en aquellos casos excepcionales donde algún medio probatorio requiera más tiempo (por ejemplo, pericias),

¹⁸ Ley Nº 29495 del 15/7/10, art 3

entiendo que el juez con sus poderes de dirección e inquisitivos, y en pos de la averiguación de la verdad como principio rector del proceso, puede implementar los medios necesarios para la obtención de esa prueba.

Otras elementos que buscan reducir la duración del proceso, son : a) la exoneración de la conciliación previa en sede administrativa cuando la misma se fije con una diferencia de más de 30 días ; b) la inclusión en la demanda de la liquidación detallada, como forma de incluir la misma en el objeto del proceso y de la prueba; c) que la sentencia en caso de condena, contenga una cantidad líquida, evitando así el acudir al proceso de liquidación de sentencia; d) la inapelabilidad de la sentencia definitiva en el proceso de menor cuantía, e) la posibilidad de dictado de sentencia de condena parcial en la audiencia ante la admisión de rubros y por ende, la posibilidad de su ejecución inmediata, f) la imposibilidad de reconvenir o introducir terceros coercitivamente al proceso por parte del demandado.

Se mantienen normas como: a) la jurisdicción especializada, b) su competencia en conflictos individuales de trabajo; c) las facultades inquisitivas del juez, constreñida a los hechos controvertidos; d) la representación judicial del trabajador, aunque más amplia; e) la conciliación previa en sede administrativa.

Este proceso, en definitiva, como señala Rossi ¹⁹ se autonomiza pero no se independiza de la normativa general del C.G.P., ya que se remite al mismo para su integración, en muchos aspectos, como por ejemplo, en, medidas cautelares, diligencias preparatorias, incidentes, materia probatoria en lo que no está regulado por leyes especiales en materia laboral (ej: art. 10 de la Ley Nº 12597, art. 2 de la Ley Nº 13556, art. 2 de la Ley Nº 17940), ejecución de sentencia, forma de computar plazos, nulidades, etc..

Ahora bien, donde se aprecia la aplicación del principio protector con mayor grado es en dos normas que fueron declaradas inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia: la que establece las consecuencias de la inasistencia de las partes a la audiencia y la que fija el previo depósito del 50% de la condena para apelar.

Estas dos normas merecen una referencia especial. Si bien fueron declaradas inconstitucionales, no es la primera vez que se aplican a nivel nacional e internacional.

En el caso de las consecuencias diversas para la incomparecencia a la audiencia, reguladas en los arts. 17 inc. 2 y 22 inc. 2 de nuestra Ley , existe en Brasil un proceso laboral especializado, en el que se establece esta misma solución para el caso de inasistencia y que no fue considerada inconstitucional. ²⁰. Sostiene Toledo Filho que el concepto de "arquivamento" que en traducción literal sería archivo, se interpreta jurisprudencialmente como desistimiento del proceso²¹,

¹⁹ Rossi, Rosina, "Primera lectura de la Ley Nº 18572 sobre abreviación de los procesos laborales", en RDL, Nº 235, p. 451.

²⁰ Decreto Ley Nº 5452 del 1/5/43, art. 844

²¹ Toledo Filho, Manoel Carlos, "Las audiencias únicas del nuevo proceso laboral uruguayo y del proceso laboral brasileño: breve comentario", en XX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, p.236

Por su parte el previo depósito para apelar, ya había sido utilizado en el caso de desalojos por malos pagadores, donde el desalojado debía depositar los alquileres devengados hasta el momento y la comisión de depósito para poder apelar, de lo contrario “los recursos se tendrán por no deducidos” (art. 52 inc. 1 del Decreto-ley Nº 14219). Esta disposición estuvo vigente hasta el advenimiento del C.G.P., e incluso hasta en ese momento se discutió si seguía vigente o había sido derogada por el art. 546.1 del C.G.P. ²² . En aquel momento se fundaba esta norma en la diferencia que debía hacerse para compensar desigualdades entre quien cumplía su obligación (arrendador) y quien incumplía la suya (arrendatario). Esta misma desigualdad se da en el conflicto laboral entre quien cumple su obligación de brindar su trabajo y quien incumple su obligación de retribuir el mismo, con la diferencia que en aquel caso se protegía el derecho de propiedad y en éste último se protege un derecho alimentario. Cabe señalar que una disposición similar existe en el proceso brasileño, cuya constitucionalidad ha sido confirmada ²³ (art. 899 del Decreto-Ley Nº 5452 CLT, creado por Ley Nº 5442 del 24/5/68).

No estamos ante normas aisladas e inéditas, sino ante disposiciones que se vienen aplicando en otros países o que se aplicaron en el nuestro durante muchos años .

Conclusiones

Las previsiones del C.G.P., sin dejar de advertir lo loable de su concepción, no han logrado satisfacer las necesidades de un derecho sustantivo como el laboral.

Esto ha llevado a un descreimiento del proceso que afecta directamente su función tanto particular como social, generando en consecuencia, un desmerecimiento del valor justicia.

La Ley Nº 18572 contempla e incorpora en sus disposiciones los principios propios del derecho laboral, revalorizando a nivel procesal el principio protector, mediante normas ya utilizadas a nivel nacional e internacional. Por otra parte, la urgencia que subyace en la reclamación laboral, requiere una celeridad de atención, que este nuevo proceso asegura.

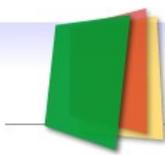
La preocupación manifestada reiteradamente de que este proceso laboral implique una diversificación de los procesos tal cual existía en época del CPC, tampoco es un argumento válido, ya que antes de la Ley Nº 18572, el propio C.G.P. dejó vigente y reguló procesos diferentes, y durante su vigencia se han ido creando diferentes normas procesales extra código, las que han sido detalladas minuciosamente por Raciatti.²⁴ Ninguna de estas normas, y algunas realmente novedosas como la Ley Nº 18507 ²⁵ , nunca fueron tan cuestionadas.

²² Stanley, Carlos, “Vigencia de la exigencia de consignar los alquileres devengados en el desalojo por mal pagador”, en LJU, t. 127, sección Doctrina.

²³ Asta, Tereza, “Algumas reflexões sobre o depósito recursal e a efetividade da jurisdição no estado de direito a experiência brasileira”, en XX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, p..203.

²⁴ Raciatti, Octavio, “Los principio del Derecho Procesal del Trabajo en la Ley Nº 18572”, en XX jornadas Uruguayas de Derecho de Trabajo y Seguridad social”, p. 217-219.

²⁵ Establece para las cuestiones originadas en las relaciones de consumo regidas por la Ley Nº 17250 que no superen las 100 UR, un procedimiento sumario ante el Juez de Paz, consistente, en: demanda , fijación de



No podemos identificar derecho con ley, como señala Barreto²⁶. El derecho está en constante evolución, se va recreando en la propia evolución de los conflictos jurídicos, mientras que la Ley plasma la necesidad concreta del conflicto en determinado tiempo. No debemos temer evolucionar, no debemos temer cambiar, si estos cambios se adaptan a las necesidades sociales del momento. Y aunque los cambios requieran ajustes y modificaciones (como es el caso de la Ley Nº 18572), no podemos dejar de valorar su espíritu.

audiencia a los 30 días, en la que se oirá a las partes, se tentará la conciliación , se recibirá la prueba y se dictará sentencia definitiva, la que solo admite recurso de aclaración y ampliación.

²⁶ Barreto, Hugo, "Principio de igualdad y protección en el proceso laboral", en RDL, Nº 237, p. 73.