



El 1º de febrero de 2010 entró en vigencia en Uruguay la Ley Nº 18.572 de “Abreviación de los Procesos Laborales”. La nueva norma pretende superar la desigualdad entre las partes litigantes: empleadores y trabajadores

Uruguay tiene una nueva ley de juicios laborales

El 1º de febrero de 2010
entró en vigencia en Uruguay
la Ley N° 18.572 de
“Abreviación de los Procesos Laborales”.

La nueva norma pretende superar
la desigualdad entre las partes litigantes:
empleadores y trabajadores



Objetivos de la reforma

Partiendo de la constatación de la excesiva duración de los juicios laborales, la ley reformó profundamente el proceso laboral vigente, con el objetivo de que los trabajadores puedan hacer efectivos sus derechos con la mayor rapidez posible.

En los juicios laborales, la celeridad del proceso tiene un significado especial, dado que los rubros salariales que se reclaman tienen naturaleza alimentaria, pues de ellos depende el sustento del trabajador y de su familia.

Esta realidad supone, en los hechos, una desigualdad en la situación de las partes litigantes y determina que, cuanto más lento y engorroso sea el juicio, menos estimulado estará el trabajador para plantear su reclamo y más tentado estará el empleador para especular con que la necesidad del trabajador lo obligue a aceptar cualquier arreglo por un monto poco o nada equitativo o aún en cuotas. Esta realidad, conocida por todos, es la que la nueva ley pretende superar.



La nueva ley y el cambio del modelo de relaciones laborales en el Uruguay

Al igual que en otros países de América Latina, las políticas neoliberales de décadas pasadas impusieron la desregulación, flexibilización y precarización de las relaciones de trabajo, desmantelando el sistema de protección y garantías de los derechos laborales individuales y colectivos en el Uruguay, país otrora pionero en materia de legislación social y laboral.

A partir de marzo del 2005, la administración del doctor Tabaré Vázquez comenzó a implementar un cambio del modelo de las relaciones laborales. Junto con la convocatoria a los Consejos de Salarios (tradicional modelo tripartito de negociación por rama de actividad para la fijación de categorías, salarios mínimos por categorías y aumentos salariales), se aprobaron una serie de leyes fundamentales para la protección y promoción de los derechos de la clase trabajadora. Dentro de ellas, mencionamos la Ley de libertades sindicales (fuero sindical); Ley de Prescripción de los Créditos Laborales; Ley de Tercerización; Ley de servicio doméstico; Ley de limitación de la jornada para los trabajadores rurales; Ley de Reforma del Seguro de Paro; Ley de creación del Fondo Nacional de Salud; Ley de Negociación Colectiva, etc. Asimismo, se ratificaron varios Convenios de la OIT.

Estas medidas, previstas en el programa de la fuerza política, eran al mismo tiempo reivindicaciones tradicionales del movimiento sindical uruguayo. Cabe señalar que a partir del cambio operado en el modelo de relaciones laborales durante la actual administración, los comités de base sindicales se multiplicaron en todo el país y ramas enteras de actividad se sumaron a la central de trabajadores (PIT-CNT), que registró un enorme crecimiento de sus afiliados, de 120 mil a 320 mil en el último lustro, también cabe señalar el gran aumento de cotizantes al BPS, vinculado, entre otras cosas, con la formalización de las relaciones de trabajo.

Los cambios en las relaciones laborales fueron fuertemente resistidos por algunos sectores empresariales, que ante el tratamiento parlamentario de cada ley laboral pronosticaban el caos social, la huida de los inversores, etc. Esta situación no sólo no ocurrió, sino que, por el contrario, la economía continuó en franco crecimiento en medio de la crisis mundial y el nivel de inversiones, sobre el PBI en estos últimos cinco años, ha sido el más alto desde que se llevan registros.



Características de la Reforma

Por más y mejores leyes progresistas que existan, cualquier derecho del trabajador es una ilusión si no existen instrumentos efectivos y rápidos que aseguren su cumplimiento en la práctica.

Para ello, deben crearse mecanismos que desestimen fuertemente a la empresa a incumplir sus obligaciones laborales y que, al mismo tiempo, si finalmente la empresa incumple, el trabajador pueda acudir a un sistema administrativo y judicial que le asegure que sus derechos se hagan cumplir con eficacia y celeridad.

Así, la ley hizo más gravosas las sanciones económicas a la empresa en caso de incumplimiento. En primer lugar, estableció que en caso de condena judicial, el interés legal se retrotrae a la fecha en que el trabajador debió haber cobrado y no a la fecha de la demanda laboral, como ocurría hasta entonces. Los intereses se aplican sobre el monto de los créditos laborales

actualizados según el costo de vida, más daños y perjuicios sobre rubros salariales. En segundo lugar, la ley impuso una multa del 10 por ciento por el no pago de créditos laborales, que se genera automáticamente desde la exigibilidad de cada crédito. Se trata de una norma de fondo que podría aplicarse aún fuera de un reclamo administrativo o judicial.

Pero fundamentalmente, para lograr sus objetivos de eficacia y celeridad en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, la ley creó un proceso laboral especial y autónomo, con dos estructuras procesales diferenciadas, ambas con trámites y plazos abreviados.

Este nuevo juicio laboral se edifica sobre una abreviación de los plazos y trámites procesales y sobre un tratamiento diferencial a las partes litigantes ("Desigualdad Compensatoria").



Abreviación de plazos y trámites procesales

Para lograr su objetivo, le ley acortó sustancialmente los plazos y trámites procesales existentes hasta entonces o, directamente, los suprimió:

- a) redujo notoriamente los plazos de que disponen las partes, los jueces y las oficinas judiciales para realizar sus actos procesales;
- b) concentró en una única audiencia, actividades que se cumplían en varias audiencias;
- c) dispuso que, con alguna excepción, todas las notificaciones judiciales se cumplirán en la oficina;
- d) declaró que todos los plazos serán perentorios e improrrogables;
- e) eliminó la posibilidad de apelar la sentencia en el “proceso de menor cuantía”;
- f) eliminó el “proceso de liquidación de sentencia”, posterior a la sentencia, por el cual se solían liquidar los rubros laborales reconocidos en la sentencia; en la nueva ley, el fallo debe establecer el monto líquido de todos los rubros laborales, multas, intereses, actualizaciones y recargos;
- g) la empresa ya no podrá contra demandar al trabajador, ni podrá citar en garantía a otras empresas eventualmente responsables, etc.



“Desigualdad compensatoria”

En varias de sus disposiciones, la ley dispensa un tratamiento notoriamente diferente al trabajador y a la empresa, partes litigantes en el juicio laboral.

- a) en caso de no presentarse a la audiencia única, si es el trabajador el que no se presenta, se archivan las actuaciones y el trabajador no pierde su derecho; en cambio, si es la empresa la que no se presenta en forma injustificada, el juez dictará sentencia de inmediato, teniendo por ciertos los hechos afirmados por el trabajador;
- b) en caso de apelación, si quien pierde es la empresa, para poder apelar deberá depositar el 50 por ciento del monto de la condena; pero si la sentencia es contraria al trabajador, éste puede apelar sin necesidad de ningún tipo de depósito;
- c) Principio de gratuidad para el trabajador. Por último, la ley dispone que todas las actuaciones administrativas y judiciales serán gratuitas para el trabajador, incluidos impuestos y tasas registrales y catastrales, expedición de testimonios o certificados de partidas y sus legalizaciones.

Opiniones críticas de la reforma señalan que la ley no se limitó a abreviar los plazos y trámites judiciales y le cuestionan por su tratamiento desigual, que violaría el principio de igualdad de las partes en el proceso y por limitar inconstitucionalmente el derecho a la legítima defensa del demandado, fundamentalmente en lo atinente al derecho a apelar.

Sin embargo, lo que es visto como objeto de crítica es justamente el mérito de la nueva ley. En efecto, partiendo de que en todo juicio laboral subyace un conflicto de intereses entre partes litigantes que son social y económicamente desiguales, la reforma no hace otra cosa que aplicar medidas de Desigualdad Compensatoria para intentar equilibrar dicha desigualdad de fondo.

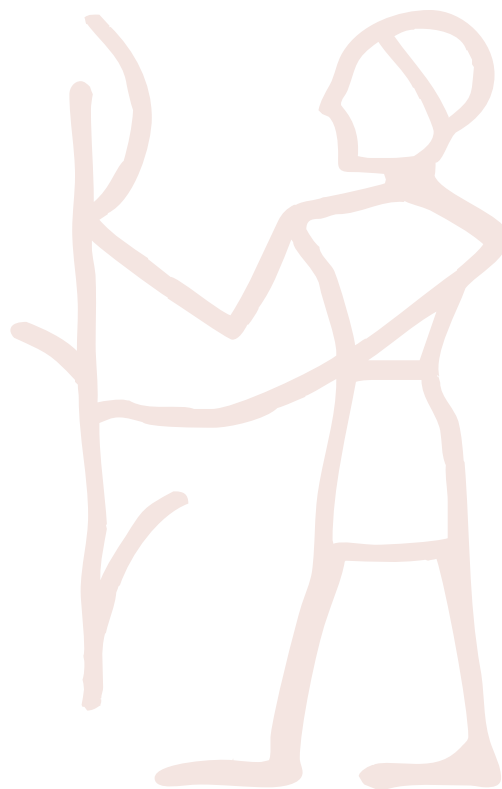
En esto, la “**Ley de Abreviación de los Procesos Laborales**”, en tanto norma del Derecho Procesal del Trabajo, recoge las particularidades de la materia laboral, cuyo contenido y finalidad son eminentemente protectores. El propio Derecho del Trabajo, como rama del Derecho, se fue construyendo históricamente en torno al Principio Protector y tiene su razón de ser en dicho Principio: buscar la protección de la parte más débil, el trabajador asalariado.



Contenido de la ley

Aunque los “principios” de la ley, los criterios para su “interpretación” e “integración”, el “procedimiento conciliatorio” y las nuevas “estructuras procesales” quizás aparezcan como temas “de abogados” y muy poco atractivos para el común de la gente, nos pareció conveniente hacer, de todos modos, un breve comentario de las innovaciones que la ley introduce al respecto.

Dichas innovaciones son mecanismos concretos que apuntan a garantizar una mayor protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.



Principios, interpretación e integración

El Art. 1º de la ley establece que los procesos laborales se ajustarán a los principios de oralidad, celeridad, gratuidad para el trabajador, intermediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales. Estos son los Principios Procesales del Trabajo.

La nueva ley no incluyó el principio de “igualdad de las partes en el proceso”, que sí reconocen las normas procesales generales.

La ley establece que para interpretar las normas procesales laborales, deberá recurrirse a los referidos Principios Procesales del Trabajo y a los principios y reglas que integran el llamado “bloque de constitucionalidad”.

A su vez, para integrar las normas procesales laborales en todo lo que no esté en ellas previsto, deberá

recurrirse a las disposiciones especiales en materia laboral y a las normas procesales generales, pero siempre que estas últimas se ajusten a los Principios Procesales del Trabajo, al “bloque de constitucionalidad” y no contradigan los Principios Generales del Derecho del Trabajo.

Cabe resaltar que dichas normas legales otorgan carta de ciudadanía a los “Principios Generales del Derecho del Trabajo” (Principio Protector, de Irrenunciabilidad de los derechos, de Continuidad de la relación laboral, etc.) y a los principios y reglas que integran el “bloque de constitucionalidad” (derechos humanos fundamentales de los trabajadores, derivados de disposiciones y principios constitucionales y de los instrumentos internacionales) y, concretamente, obliga a los jueces laborales a aplicarlos.



Conciliación previa ante el Ministerio de Trabajo

La reforma mantiene la necesidad de que antes de iniciarse el juicio laboral se intente la conciliación previa ante el Ministerio de Trabajo, e introduce modificaciones en dicho procedimiento conciliatorio.

La solicitud de audiencia conciliatoria deberá realizarse por escrito, indicando con precisión los hechos que fundamentan el reclamo, así como el detalle y el monto de los rubros reclamados.

Una disposición administrativa posterior dispuso que la audiencia de conciliación se realizara en una única audiencia, eventualmente prorrogable con conformidad de ambas partes y si se entiende que la prórroga contribuiría al logro de la conciliación.

Si la empresa citada no se presenta a la audiencia, dicha omisión constituirá presunción simple en su contra en el juicio ulterior.

Si el trámite de conciliación administrativa no culmina dentro de los 30 días contados desde la solicitud, el trabajador podrá solicitar una constancia con la cual podrá presentar directamente la demanda judicial.

Si se llega a un acuerdo y la empresa no lo cumple, el acuerdo incumplido se asimila a una sentencia de condena y el trabajador podrá iniciar directamente el proceso de ejecución (embargo, etc.).

Las modificaciones de la ley contribuyen a jerarquizar y hacer más efectiva y eficiente la función conciliatoria del Ministerio de Trabajo en caso de reclamos laborales, que de un mérito trámite burocrático pasa a transformarse en un pequeño procedimiento administrativo.



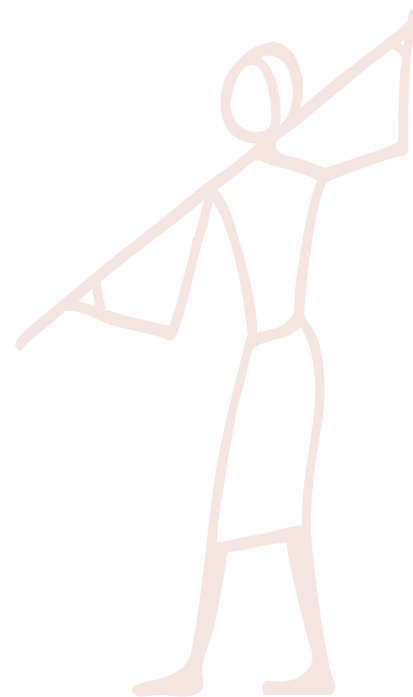
Proceso laboral autónomo

La nueva ley crea un sistema procesal especial para la materia laboral, autónomo del sistema procesal general. Con esto, el Uruguay se pone en línea con lo que ya ocurre en buena parte de los países de América Latina.

Dicho sistema procesal tiene dos estructuras procesales diferentes, cuya aplicabilidad dependerá del monto del reclamo del trabajador:

- a) proceso laboral ordinario, para reclamos superiores a \$ 81.000 (equivalente a unos U\$S 4.000), suma que se actualizará anualmente;
- b) proceso laboral de menor cuantía, para reclamos inferiores a dicha suma.

A continuación, desarrollaremos un muy breve esquema de las características fundamentales de cada proceso.



Proceso laboral ordinario

Este proceso, con componentes escritos y orales, sigue en líneas muy generales el siguiente esquema.

Presentada la demanda, el juez notificará a la empresa - quien deberá contestarla por escrito en un plazo de 10 días - y al mismo tiempo convocará a audiencia única dentro de los 60 días de la demanda.

Dentro de las 48 horas de recibida la contestación de la demanda, el juez fijará el objeto del proceso y ordenará el diligenciamiento de todas las pruebas que corresponda, para que estén disponibles el día de la audiencia.

En esta única audiencia se concentran varias actividades, que enunciamos brevemente: las partes ratificarán sus escritos iniciales, el juez ordenará el pago de los rubros no discutidos en la contestación de demanda, intentará la conciliación en los demás y recibirá toda la prueba pendiente que estime necesaria. Las partes podrán alegar en la audiencia en forma verbal o hacerlo por escrito dentro del plazo que fije el juez, que no podrá exceder diez días corridos. El juez podrá dictar sentencia en la audiencia o dentro de los 20 días siguientes. Las partes podrán apelar la sentencia con plazo de 5 días. El tribunal superior dictará sentencia dentro de los 30 días de haber recibido el expediente.



Proceso laboral de menor cuantía

Este proceso, predominantemente oral, tiene como principal característica que se tramita en una instancia única, cuya sentencia no es apelable ante tribunal superior.

Interpuesta la demanda, el juez notifica al demandado - quien deberá concurrir a la audiencia con toda la prueba que pretenda ofrecer - convocará a la audiencia única en un plazo no mayor a los 10 días a partir de la demanda y ordenará el diligenciamiento de la prueba que corresponda.

En la audiencia la empresa contestará verbalmente la demanda y producirá su prueba. El juez tentará la conciliación y, en caso de no prosperar, recibirá la prueba, luego de lo cual las partes alegarán en forma verbal. Finalmente, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro del plazo de 6 días, en forma inapelable.



Hugo Infanzón

Asesor Jurídico de la Rel-UITA



Uruguay tiene una
nueva ley de
juicios laborales

Hugo Infanzón

Asesor Jurídico de la Rel-UITA

Amalia Antúnez

Producción periodística

Darío Falero

Diseño Gráfico



Rel-UITA
Secretaría Regional Latinoamericana
Wilson Ferreira Aldunate 1229 / 201
CP. 11.100
Montevideo - Uruguay
Tel/Fax (+5982) 900 7473
902 1048 - 903 0905
uita@rel-uita.org www.rel-uita.org