

Mario Garmendia Arigón¹

Concepto de “materia laboral” Vigencia material de la ley N° 18.572

En memoria de Oscar Ermida Uriarte

“Enseñar es un ejercicio de inmortalidad. De alguna forma, seguimos viviendo en aquellos cuyos ojos aprendieron a ver el mundo a través de la magia de nuestra palabra. Así, el profesor no muere nunca”²

SUMARIO: I) Presentación. II) Antecedentes. III) Un proceso para la “materia laboral”. IV) Ámbito de aplicación de la ley 18.572. 1) “Materia laboral”: posibles alcances de la expresión. 1.1) Alcance mínimo: “materia laboral” como sinónimo de “asuntos originados en conflictos individuales de trabajo” en los que sean competentes “los tribunales de la jurisdicción laboral”. 1.2) Alcance restringido: “materia laboral” como sinónimo de “asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”. 1.3) Alcance dado por el sentido técnico tradicional de la expresión. 1.4) Materia laboral: sentido potencial o tendencial. 2) Recapitulación y avance de conclusiones. 3) Excepciones: vigencia de otros procedimientos especiales. V) Conclusiones

I) Presentación

El artículo 7° de la *Ley de Abreviación de los Procesos Laborales* (N° 18.572, del 13 de setiembre de 2009) define el “Ámbito de aplicación” utilizando la siguiente fórmula: “*Con excepción de lo establecido en normas que prevean procedimientos especiales, en materia laboral el proceso se regirá por lo previsto en esta ley*”.

Es de hacer notar que el artículo 7° tiene una ubicación incorrecta dentro de la estructura general de la ley 18.572, pues aparece dentro del “*Capítulo IV*”, intitulado “*Proceso laboral ordinario*”, cuando, en realidad, su contenido no refiere solamente a esta última estructura procesal, sino a todas las disposiciones procesales consagradas en la ley³.

Entonces, más allá del erróneo *lugar físico* que se le destinó, está claro que, conceptualmente, la norma contenida en el artículo 7° no limita su alcance solamente al “*Proceso Laboral Ordinario*”, sino que abarca también, por ejemplo, al denominado “*Proceso de Menor Cuantía*”, desarrollado en el “*Capítulo V*”.

El artículo 7° establece, entonces, el alcance objetivo o *material* de las disposiciones procesales contenidas en la ley 18.572, empleando a tales efectos el concepto “*materia laboral*”, que queda ubicado como el eje de la vigencia material del *nuevo sistema procesal* que en ella se consagró.

El análisis que se desarrolla a continuación está centrado, precisamente, en dicha expresión y, en particular, en la vinculación que existe entre el artículo 7º y el artículo 2º de la ley 18.572⁴, con el propósito de desentrañar si la aplicabilidad de las estructuras procesales que se consagraron en dicha ley queda sólo restringida a las Sedes laborales o si, por el contrario, corresponde entender que las mismas también deben ser aplicadas por tribunales no pertenecientes a la *jurisdicción laboral*.

II) Antecedentes

En nuestro Derecho positivo, el empleo de la expresión “*materia laboral*” para determinar el alcance material de normas procesales, encuentra su antecedente en el decreto-ley N° 14.188, del 5 de abril de 1974.

Dicha norma, que fue adoptada durante el último período *de facto*, se inserta dentro de las medidas que hacen hablar a Barbagelata del “*derrotero aparentemente contradictorio*”, característico de la normativa laboral aprobada en aquella época. Tal nota se manifestó a través de normas reductoras de la protección laboral, acompañadas de otras que consagraron beneficios para el trabajador⁵. Dentro de estas últimas el mencionado autor ubica, precisamente, al decreto-Ley 14.188, que amplió la magistratura laboral (creando nuevas Sedes de primera instancia y reconvirtiendo otras ya existentes, que pasaron a ser de segunda instancia) e introdujo “*nuevas normas de procedimiento para esta materia, que implicaban una abreviación y facilitación de los trámites, con considerable aumento de las potestades del juez*”⁶.

El artículo 6º del decreto-Ley 14.188 disponía que “*El procedimiento a seguir en materia laboral, en primera y segunda instancia, será el que a continuación se establece*”⁷. Además de la referencia contenida en esta disposición⁷, la expresión “*materia laboral*” aparecía en otros dos artículos del citado decreto-ley. Uno de ellos era el artículo 10º, que estableció la obligatoriedad de cumplir con la tentativa de conciliación ante el “*Centro de Asistencia y Asesoramiento Jurídico del Trabajador*” antes de iniciar un “*juicio en materia laboral*”⁸. El otro era el artículo 15º, que consagraba un mecanismo de integración normativa, disponiendo que “*En todo lo que no esté previsto en la presente ley regirá lo dispuesto en el Código del Proceso Civil y en las leyes 9.549, del 12 de setiembre de 1936, 13.355, de 17 de agosto de 1965 y demás disposiciones especiales en materia laboral en cuanto fueren aplicables*”⁹.

En el caso de la ley 18.572, el artículo 3º también emplea la expresión a los efectos de establecer el requisito de la conciliación administrativa previa⁹; en tanto que, por su parte, el artículo 31º utiliza la expresión a los efectos de instrumentar un mecanismo de integración de la ley, aunque emplea una fórmula diferente a la que utilizaba el decreto-ley 14.188¹⁰.

En orden a citar otros antecedentes, hay que mencionar a la ley 15.750, del 24 de junio de 1985. En este caso, la expresión “*materia laboral*” fue utilizada con una finalidad claramente diferente, pues se refiere a las reglas aplicables a la “*subrogación de los jueces*” (Capítulo V)¹¹.

Entonces, sistematizando estos antecedentes y comparándolos con las referencias que actualmente están consagradas en la ley 18.572, se puede decir que la expresión “*materia laboral*” se ha empleado (o se emplea) a los efectos de:

1. Establecer requisitos previos a la promoción de una demanda laboral (artículo 10º del decreto-ley 14.188 y actual artículo 3º de la ley 18.572);
2. Consagrar mecanismos de integración de la ley procesal, haciendo ingresar como tales (y entre otros) a las “*disposiciones especiales en materia laboral en cuanto fueren aplicables*” (fórmula que empleaba el artículo 15º del decreto-Ley 14.188) o a “*las disposiciones especiales en materia laboral y en el Código General del Proceso en cuanto sea aplicable, se ajuste a lo dispuesto en los artículos 1º y 30 de esta ley y no contradiga los principios del Derecho del Trabajo*”,

según la fórmula del artículo 31° de la ley 18.572.

3. Determinar reglas para organizar la subrogación de los jueces laborales (artículo 104, num. 3° de la ley 15.750).

4. Definir el alcance material de normas procesales (artículo 6° del decreto-Ley 14.188 y artículo 7° de la actual ley 18.572).

De todas las normas antes mencionadas, sólo se encuentran vigentes en la actualidad, los artículos 3°, 7° y 31° de la ley 18.572 y el artículo 104 de la ley 15.750.

III) Un proceso para la “*materia laboral*”

Son bastante conocidas las razones que tradicionalmente han llevado a la doctrina laboral a defender la necesidad de contar con un proceso propio, suficientemente contemplativo de las especialidades que presenta la norma sustantiva a la que debe servir¹².

También es consabido que la doctrina procesal ha venido sosteniendo (mayoritariamente, en las últimas dos décadas) una posición diferente de la primera, postulando la conveniencia de contar con un único proceso, universal y comprensivo de las diferentes materias de fondo¹³.

La polémica planteada a nivel teórico o académico, se ha manifestado también en el plano de la realidad práctica, de tal modo que las últimas tres décadas y media han sido testigos de diversos vaivenes legislativos a este respecto, habiéndose sucedido los periodos en que ha existido un procedimiento propio y específico, con otros en que tal cosa no aconteció¹⁴.

Si nos remontamos a los antecedentes más remotos, se advierte que las primeras normas procesales relativas a la materia laboral que se pueden detectar en nuestro ordenamiento, se ubican en la década del ‘40 del siglo pasado. Concretamente, en la ley 10.449, del 12 de noviembre de 1943, creadora de los Consejos de Salarios. En esta ley se incorporaron algunas disposiciones referidas a la temática, aunque todas ellas de alcance muy limitado y específico¹⁵. Posteriormente, la ley N° 12.590, del 23 de diciembre de 1958, también contempló alguna norma aislada¹⁶.

Pero no fue sino hasta la década de los años ‘60, cuando se dio un paso verdaderamente significativo al respecto, al crearse el primer Juzgado Letrado de Trabajo de Montevideo, para entender en primera instancia “*en los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”¹⁷. De acuerdo a lo que indica Barbagelata, parece haber sido recién en esa época cuando comenzó a surgir la inquietud por crear mecanismos de “*control judicial*” del cumplimiento de la legislación laboral¹⁸.

Si bien pocos años después, en 1964, se instauró un segundo Juzgado Letrado del Trabajo (con lo que comenzó a afirmarse una estructura judicial con sedes con competencia especializada), todavía no existía un procedimiento específico para la “*materia laboral*”¹⁹, que sólo vino a crearse en 1974, con la adopción de la norma que a la postre sería el decreto-ley 14.188, del 5 de abril de aquel año.

En el artículo 6° de ese decreto-ley, se inauguró el empleo de la expresión “*materia laboral*” para referir a un procedimiento específico que sería aplicable a la misma²⁰.

Sin embargo, algunos años después, en 1989, con la entrada en vigencia del Código General del Proceso²¹, las cosas volvieron a su estado anterior. La “*materia laboral*” volvió a quedar indiferenciada en lo relativo al procedimiento aplicable a la dilucidación judicial de los conflictos que le eran atinentes y sólo fueron incluidas algunas muy escasas referencias específicas a aquella materia²², las que, en general, eran apreciadas como muy insuficientes por la doctrina laboral²³.

Finalmente, con la entrada en vigencia de la ley 18.572²⁴ la “*materia laboral*” volvió a contar con un proceso propio, cuyo alcance material resulta definido, precisamente, por la utilización de aquella expresión.

Si bien, como se indicara *supra*, el empleo de la referencia no es nuevo en nuestro Derecho

positivo, el tiempo transcurrido entre aquellos antecedentes y la actualidad, determinan que se haga necesario repensar cuáles son los alcances del concepto “*materia laboral*” y, como consecuencia de ello, analizar cuáles habrán de ser los procesos que deberán ajustar su desarrollo a las reglas establecidas por la ley 18.572.

IV) **Ámbito de aplicación de la ley 18.572**

1) **“*Materia laboral*”: posibles alcances de la expresión**

El sentido y amplitud de la expresión “*materia laboral*” puede ser entendido de diversas formas y en función de cuál sea la escogida, se derivarán consecuencias sobre el alcance material de las normas procesales contenidas en la ley 18.572.

Al respecto podrían plantearse, por lo menos, cuatro posibles puntos de vista, a saber:

- Una primera posición, sería aquella que otorga a la expresión un alcance extremadamente restringido, haciéndola coincidir con los “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*” que, además, sean competencia de *los tribunales de la jurisdicción laboral*;
- Una segunda posibilidad, también restringida, aunque un tanto menos que la anterior, podría identificar la expresión “*materia laboral*” con “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”, pero sin exigir que, además, estos sean competencia de las sedes laborales;
- Una tercera alternativa podría sustentarse en el sentido “*técnico*” tradicional que a la expresión se le ha dado en la disciplina jurídica laboral. Dicho sentido es bastante más amplio que el planteado por cualquiera de las alternativas anteriores, pues no solamente abarca a los “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”, sino también, por ejemplo, a los asuntos originados en conflictos *colectivos* de trabajo. En este caso, el límite estaría impuesto por aquellas notas que habitualmente se han empleado para definir el “objeto” del Derecho del Trabajo, dentro de las cuales se destaca, desde luego, la noción de “*subordinación*” o “*dependencia*”.
- Una cuarta opción, que podría calificarse como más *agresiva*, podría defender la necesidad de “cortar amarras” y dejar atrás a la “subordinación” como frontera de la “*materia laboral*”, y plantear que también quedan incorporadas dentro de la expresión, formas de trabajo que no encajan típicamente dentro de los moldes clásicos o tradicionales.

A continuación se desarrollan y analizan estas posibles perspectivas.

1.1) **Alcance mínimo: “*materia laboral*” como sinónimo de “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*” en los que sean competentes “*los tribunales de la jurisdicción laboral*”**

Según esta perspectiva, la “*materia laboral*” consistiría en los “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*” que sean competencia de *los tribunales de la jurisdicción laboral*.

Se parte de la fusión de tres ideas:

- una, la que se utiliza en el artículo 7° de la ley 18.572 (“*materia laboral*”) para delimitar la aplicabilidad de las normas procesales que se consagran en dicha ley;
- otra, la que se emplea en el artículo 2° de la misma ley (“*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”) a los efectos de definir la competencia de los tribunales de la jurisdicción laboral; y
- finalmente, la exigencia de que dichos “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”, efectivamente sean competencia de las sedes laborales (en el entendido de que algunos de aquellos han sido exceptuados de esta última).

En esta posición se encuentra, por ejemplo, Emma Stipanovic, quien al abordar el tema, sostiene que “*La “materia laboral” está caracterizada en el art. 106 de la ley N° 12.803 como “los*

asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”. Si se analiza detenidamente la posición de la autora, se puede apreciar que no sólo identifica “*materia laboral*” con “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”²⁵, sino además, con aquella parte de estos últimos que sean competencia, específicamente, de los tribunales laborales.

Es decir: para la destacada procesalista, “*materia laboral*” sería, solamente, la relativa a asuntos originados en conflictos individuales de trabajo cuya dilucidación haya sido confiada por la ley a las sedes laborales.

Dicho a la inversa: no integrarían la “*materia laboral*”, los asuntos que no tuvieran origen en conflictos individuales de trabajo, e incluso dentro de estos últimos, tampoco la integrarían aquellos en cuya solución no fueran competentes las sedes judiciales laborales.

En este sentido, al analizar el artículo 2° de la ley 18.572 (que, como reiteradamente se dijera, es el que atribuye a “*los tribunales de la jurisdicción laboral*” la competencia para entender “*en los asuntos originados en conflictos de trabajo*”), nuestra autora consigna que “...*la disposición confirma el texto del art. 106 de la ley 12.803, tanto en cuanto a la especialización jurisdiccional como en cuanto a la definición de lo que se entiende por materia laboral*” (énfasis agregado)²⁶.

De modo que, como se puede apreciar, esta posición le otorga un peso determinante y excluyente a las normas atributivas de competencia, pues según ella, el contenido del concepto “*materia laboral*” se define, directa y exclusivamente, a partir de lo que la ley determina como competencia de las sedes laborales. A tal punto es así, que para Stipanovic, aquellas normas “*que ampliaron o redujeron la competencia propia de los juzgados de la “materia laboral”, deberían ser entendidas como normas que ampliaron o redujeron el propio concepto de “materia laboral”*”. Por ejemplo, la autora sostiene que el artículo 341 de la ley 18.172 (que excluyó de la competencia de las sedes laborales a los asuntos en que “*cualquiera sea la naturaleza de la relación, una parte de la misma sea una Administración estatal*”²⁷) es una norma que “*redujo el alcance subjetivo de la materia laboral*”²⁸.

En consecuencia, de acuerdo a esta posición, existiría una sinonimia perfecta entre la noción de “*materia laboral*” y los asuntos que, según la ley, son competencia de las sedes laborales.

De acuerdo a la misma, no habría “*materia laboral*” fuera de aquellas Sedes judiciales, a tal punto que si (como sucediera con el artículo 341 de la ley 18.172), una norma modifica la competencia de estas últimas, para atribuirle asuntos a otros tribunales, se concibe tal circunstancia como una reducción del alcance subjetivo de la “*materia laboral*”.

Al no haber “*materia laboral*” fuera de las sedes laborales, las normas procesales de la ley 18.572 sólo serían aplicables en estas sedes y no en otras.

1.2) Alcance restringido: “*materia laboral*” como sinónimo de “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”

Otra alternativa posible, puede consistir en asimilar la expresión “*materia laboral*” a “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”, pero eliminando la condición de que los mismos necesariamente deban formar parte de la competencia de las sedes laborales.

La posición continúa siendo restringida (en tanto reduce el concepto “*materia laboral*” hasta identificarlo con la fórmula tradicionalmente empleada para atribuir competencia a las sedes laborales), pero no lo sería tanto como la anterior, puesto que dejaría de lado la exigencia adicional de que tales asuntos deban ser, necesariamente, competencia de *los tribunales de la jurisdicción laboral*.

Desde esta perspectiva, sería admisible definir como “*materia laboral*” a asuntos originados en conflictos individuales de trabajo, incluso cuando los mismos no fueran parte de aquellos que legalmente quedan atribuidos a la competencia de las sedes laborales.

Habría, entonces, “*materia laboral*” más allá de la competencia de dichas Sedes judiciales y, por lo tanto, las normas procesales contenidas en la ley 18.572 también deberían aplicarse en trámites que se sustancien ante Juzgados “*no laborales*”.

Esta parece ser la posición en la que, por ejemplo, se encuentra Hugo Fernández Brignoni, quien refiriéndose al artículo 7° de la ley 18.572 señala que “*La disposición genera una suerte de efecto embudo por el cual todos los asuntos de la materia laboral, se sustanciarán por uno de los dos procesos previstos y regulados en la nueva ley*”²⁹, aunque cuando se explaya al respecto en una nota al pie, aclara que afirma tal cosa exclusivamente en referencia a “*los conflictos individuales de trabajo*”³⁰

Si se la compara con la anterior, esta alternativa implica un importante ensanchamiento del alcance material de las normas procesales de la ley 18.572, pues las mismas serían aplicables, no sólo por las Sedes laborales, sino también por otras que sin serlo, también tienen atribuida competencia para entender en “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”. Así, por ejemplo, deberían aplicar dichas normas procesales, los Juzgados de Paz (de todas las categorías), los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo, los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Interior que tienen atribuida competencia laboral, e incluso los Tribunales de Apelaciones en lo Civil, cuando intervienen en la segunda instancia en asuntos en que es parte “*una Administración estatal*” (conforme al artículo 341 de la ley 18.172). Estas Sedes, *no laborales*, deberían tramitar los *asuntos originados en conflictos individuales de trabajo en que sea parte una Administración estatal*, aplicando (según corresponda de acuerdo al monto del asunto) alguna de las estructuras procesales que se consagran en la ley 18.572 (“*Proceso laboral ordinario*” o “*Proceso de menor cuantía*”)³¹.

1.3) Alcance dado por el *sentido técnico tradicional* de la expresión

De acuerdo a la regla hermenéutica consagrada en el artículo 19 del Código Civil, a menos que claramente resulte que se han empleado con un sentido diferente, las palabras de toda *ciencia o arte* deben entenderse en el sentido que les atribuyen quienes *profesan la misma ciencia o arte*.

Si hay un tema al que la doctrina laboral ha dedicado especial atención, ése es, sin dudas, el de la delimitación del “objeto” de la disciplina. En los desarrollos que existen a este respecto, el concepto de la “*subordinación*” ha ocupado, tradicionalmente, un sitial fundamental, al punto de haber sido identificado como “*criterio distintivo del contrato de trabajo*”³². Así, no resulta incorrecto señalar que cuando la doctrina laboral se refiere al “*trabajo*”, está aludiendo, en puridad, al trabajo “*subordinado*”. De este modo, la “*subordinación*” ha sido tradicionalmente un límite del campo conceptual incluido dentro de la disciplina.

Siendo así, resulta posible sostener que en su sentido *técnico tradicional*, la expresión “*materia laboral*” puede ser definida como **la que involucra a aquellas causas que comprometan cuestiones relativas al trabajo dependiente**.

Ahora bien, tomando como punto de partida lo que se termina de decir, queda claro que la “*materia laboral*” no queda limitada a las causas de índole *individual*, sino que tanto éstas, como las de carácter *colectivo*, forman parte, sin lugar a dudas, del contenido de aquel concepto.

Entonces, resumiendo: desde el punto de vista de su *sentido técnico tradicional*, la expresión “*materia laboral*” está estrechamente asociada a la idea de la “*subordinación*”, pero es, indudablemente, comprensiva de la “*materia laboral individual*” y, asimismo, de la “*materia laboral colectiva*”³³.

Sin embargo, está claro que en la solución de los conflictos *colectivos* no intervienen las Sedes de la jurisdicción laboral, porque ésa fue la opción escogida por el legislador patrio desde que el artículo 106 de la ley 12.803 consagró la fórmula “*asuntos originados en conflictos individuales*

de trabajo”, actualmente reiterada en el artículo 2° de la ley 18.572.

Cabe preguntarse, entonces, si esa porción de “*materia laboral*” que no ingresa dentro de la noción “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”, puede ser sometida a la solución de Sedes judiciales no laborales.

Ya fue indicado antes que resulta posible detectar “*materia laboral*” fuera de las sedes laborales (por ejemplo, los asuntos de “*materia laboral*” en que es parte “*una Administración estatal*”). La interrogante que ahora se plantea va en una línea similar, aunque, sin dudas, su respuesta pone en juego otro tipo de consideraciones. Por ejemplo, las que tienen que ver con la pertinencia o viabilidad jurídica de que los *conflictos colectivos* sean susceptibles de solución jurisdiccional³⁴.

En todo caso, si se admitiera que los “*conflictos colectivos*” pueden ser sometidos a la solución de un magistrado judicial, habría que concluir que existe *otra porción* de la “*materia laboral*” (es decir la constituida por los asuntos originados en conflictos de aquella naturaleza) que queda evadida de la competencia de las Sedes laborales, mas no de la autoridad de los magistrados judiciales.

En tal caso, los tribunales que resultaran competentes³⁵, deberían sustanciar tales asuntos siguiendo las normas procesales de la ley 18.572, por tratarse de “*materia laboral*”.

1.4) *Materia laboral: sentido potencial o tendencial*

De acuerdo a lo señalado en el numeral anterior, está claro que el concepto tradicional de “*materia laboral*” se construyó en torno a la idea de “*subordinación*”. Sin embargo, esta premisa se encuentra, cada vez más, en el centro de la polémica, existiendo en los días que corren numerosas y prestigiosas opiniones que decididamente se alinean tras la idea de que el Derecho laboral ya no puede quedar delimitado por la nota de la “*subordinación*” y que sostienen que las realidades actuales hacen necesario ampliar la mira, para captar también otras modalidades de trabajo, que no encajan dentro de los parámetros clásicos. No pocas legislaciones se han encaminado decididamente en ese rumbo y han comenzado a adoptar normas con sentido protector, pero dirigidas a trabajadores que no son estrictamente “*subordinados*” en el sentido tradicional del concepto³⁶.

Siguiendo la línea que plantea esta novedosa corriente, parece estar bastante claro que los alcances de la expresión “*materia laboral*” se encuentran en pleno proceso de revisión, de tal suerte que su ampliación, para abarcar incluso al trabajo “*no dependiente*”, no puede ser entendida hoy como una lejana utopía, sino, antes bien, como una cercana realidad. En este sentido, por ejemplo, Rosina Rossi expresa, primero, que “*todos los conflictos que involucren la materia laboral debatidos en vía jurisdiccional y con independencia de la sede competente, deberán tramitarse de acuerdo al sistema procesal laboral disciplinado*”³⁷, pero seguidamente, agrega que en estos casos, el objeto del proceso “*deberá derivar del trabajo humano*”³⁸ y en nota al pie, agrega que “*El tipo de trabajo humano a considerar dependerá de las fronteras de demarcación del Derecho del Trabajo, que como expresa el Profesor Plá Rodríguez, presenta la particularidad y dificultad de que son móviles, dinámicos, extensibles, por lo que va cambiando continuamente el territorio de la disciplina*”³⁹.

Para ilustrar acerca de qué tan próximo se encuentra en la práctica dicho ensanchamiento conceptual, resulta interesante traer a colación un debate muy actual, que está planteado en Brasil.

En ese país, la competencia de la justicia “*trabalhista*” está establecida en el texto constitucional (Sección V, artículo 114, de la *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 1988). De acuerdo a la redacción originaria de dicha norma, la Justicia del trabajo estaba encargada de juzgar, básicamente, los “*dissídios*” (divergencias, litigios) individuales y colectivos, *entre trabajadores y empleadores, así como otras controversias derivadas de la relación de trabajo*, pero

esto último, sólo en cuanto la ley lo estableciera expresamente⁴⁰.

A partir de aquel texto originario, existía consenso doctrinario y jurisprudencial acerca de que la competencia de la Justicia *trabalhista* estaba centrada en la “*relación de empleo*” y que la posibilidad de ensanchar tal competencia para alcanzar otras modalidades de “*relación de trabajo*” (atención: no “*de empleo*”, sino “*de trabajo*”), dependía de expresa previsión legal⁴¹. En la doctrina brasileña se entiende que los conceptos “*relación de trabajo*” y “*relación de empleo*”, mantienen entre sí un vínculo de género a especie, de tal suerte que la “*relación de empleo*” es, siempre, “*relación de trabajo*”, mas no toda “*relación de trabajo*” es “*relación de empleo*”, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores autónomos (ej.: profesionales liberales, arrendamientos de servicios, etc.)⁴². La “*relación de empleo*” es, para la doctrina brasileña, la “*relación de trabajo*” en que se encuentran presentes los elementos previstos en los artículos 2 y 3 de la *Consolidação das Leis do Trabalho* (CLT), es decir: prestación del servicio por persona natural, con carácter personalísimo, de naturaleza no eventual, y con las notas de subordinación y onerosidad⁴³.

La competencia de la *Justiça trabalhista* estaba centrada, entonces, en la idea de “*relación de empleo*” y sólo mediando expresa disposición legal, podía admitirse el ingreso de la “*relación de trabajo*”.

Empero, en 2004 fue aprobada la *Emenda Constitucional* N° 45, (del 8 de octubre de 2004), que modificó (ampliando muy significativamente) varios aspectos importantes de la competencia atribuida a los jueces de trabajo.

En lo que a nuestros efectos interesa, la modificación pasó por dejar atrás la idea de la “*relación de empleo*”, para incorporar la noción de “*relación de trabajo*”, a secas⁴⁴.

La aprobación de la referida Enmienda abrió un debate que ha hecho correr ríos de tinta y que procura definir cuál es, en la actualidad, la nueva configuración de la competencia de los tribunales de trabajo.

En la doctrina es posible encontrar desde quienes sostienen que la Enmienda no ha introducido ninguna variante en relación a los límites de dicha competencia⁴⁵, hasta quienes, en el extremo opuesto, entienden que a partir de la Enmienda, la competencia de la Justicia del trabajo alcanza a *todas las formas de trabajo humano*, con independencia de la rama del Derecho que las regule⁴⁶, pasando, naturalmente, por una variada gama de opiniones intermedias⁴⁷.

En todo caso, parece cada vez más consolidada la idea de que la competencia de la *Justiça trabalhista* no queda reducida a las relaciones dotadas de la nota de “*subordinación*”, sino que alcanza, mucho más ampliamente, a todas aquellas situaciones en que una *persona física presta un servicio en forma personal, sin asumir la forma de actividad empresarial, a un tomador de dichos servicios que no sea el destinatario final de los mismos*.

De modo que, en principio y siempre que no sea brindado en virtud de una *relación de consumo*, ni de una *relación empresarial*, puede considerarse configurado el concepto de “*relación de trabajo*” que actualmente (a partir de la *Emenda* 45) prevé el artículo 114, inciso I de la “*Constituição*” como determinante para definir la competencia de la *Justiça trabalhista*⁴⁸.

Como se puede apreciar, resulta notorio que los conceptos usuales (por ejemplo: *relación de trabajo, materia laboral, etc.*) se nutren por estos días de nuevos contenidos, que expanden notablemente sus fronteras tradicionales y así, ponen por delante desafíos importantes sobre las nuevas definiciones de los mismos, así como de la forma en que ellas harán impacto en diversos institutos de la disciplina laboral.

2) Avance de conclusiones

No parece aceptable restringir el concepto “*materia laboral*” hasta identificarlo solamente con aquellos asuntos en que resultan competentes las Sedes laborales. La “*materia laboral*” ex-

cede conceptualmente las fronteras de la competencia de la justicia laboral especializada, de tal modo que, aquellas Sedes “*no laborales*” que deban atender asuntos propios de la “*materia laboral*”, necesariamente tendrán que sustanciarlos de acuerdo a las reglas procesales de la ley 18.572.

Dentro de esta posibilidad ingresan, indiscutiblemente y como mínimo, las Sedes judiciales mencionadas por el artículo 341 de la ley 18.172, es decir: Juzgados de Paz, Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo, Juzgados Letrados de Primera Instancia del Interior y los Tribunales de Apelaciones en lo Civil (cuando intervienen en segunda instancia en asuntos en que es parte “*una Administración estatal*”).

Asimismo, para el caso que se entendiera que el Poder Judicial tiene jurisdicción sobre los denominados “*conflictos colectivos*”, los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Civil (que entenderían en los mismos como consecuencia de la atribución residual de competencia que se consagra en el artículo 68 de la ley 15.750) también deberían sustanciar el proceso de acuerdo a la ley 18.572, por tratarse dichos asuntos de “*materia laboral*”.

Incluso cabría la posibilidad de que se planteara la misma solución para situaciones hasta ahora completamente insospechadas: por ejemplo, ¿no sería “*materia laboral*” la que se pone en juego en una demanda anulatoria promovida ante el TCA contra un acto administrativo que afecta a un funcionario público?

Por último, dado que las fronteras conceptuales de la “*materia laboral*” se encuentran en plena crisis de crecimiento, tampoco es de descartar que el alcance material de las estructuras procesales de la ley 18.572 comiencen a adquirir una vocación expansiva, de tal modo que en un futuro no lejano se presente entre nosotros un debate similar al que por estos días está planteado en Brasil, donde la “*subordinación*” ya ha dejado de presentarse como una barrera infranqueable y la *Justiça trabalhista* avanza, incluso, sobre el terreno del trabajo autónomo.

3) Excepciones: vigencia de otros procedimientos especiales

Sin perjuicio de la regla de principio que consagra (que hace genéricamente aplicable la ley 18.572 en “*materia laboral*”), el artículo 7° mantiene la vigencia de aquellas normas que prevén procedimientos especiales.

Esto significa que conservan vigencia los siguientes procedimientos:

- El consagrado en el artículo 4° inc. 2 de la ley N° 10.449⁴⁹, que habilita la promoción de un juicio ejecutivo para reclamar el pago de diferencias de salarios (cuando el salario que recibe el trabajador es inferior al que le corresponde por ley o acuerdo de los Consejos de Salarios)⁵⁰.

- El juicio ejecutivo que habilita el artículo 31 de la ley N° 10.449 (en la redacción dada por el decreto-ley N° 14.159, del 21 de febrero de 1974), que puede ser promovido por el trabajador que no recibe el pago de su salario dentro de los plazos correspondientes.

- El juicio ejecutivo consagrado en el artículo 24 de la ley N° 12.590, del 23 de diciembre de 1958 (según redacción que le diera el art. 6 de la ley N° 13.556, del 26 de octubre de 1966), para reclamar el pago de licencias impagas⁵¹.

- El procedimiento de oblación y consignación, consagrado en los artículos 1481 a 1489 del Código Civil.

- La acción de amparo, prevista en la ley N° 16.011, del 19 de diciembre de 1988, que procede contra todo acto, omisión o hecho de las autoridades estatales o paraestatales, así como de particulares que en forma actual o inminente, lesione, restrinja, altere o amenace, con ilegitimidad manifiesta, cualquiera de sus derechos y libertades reconocidos expresa o implícitamente por la Constitución⁵².

- El procedimiento previsto en la ley N° 16.045, del 2 de junio de 1989 (intitulada “*Prohibese*

toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector”).

- Las acciones ejecutivas que consagra el artículo 57 de la ley N° 16.074, del 10 de octubre de 1989 (“*Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*”), basada en los títulos ejecutivos constituidos por las liquidaciones que practique el BSE “*por capitales necesarios para servicios de rentas, indemnizaciones temporarias, gastos de asistencia médica, primas de pólizas y adicionales, multas y cualquier otro crédito contra el patrono generado por la aplicación de la presente ley*”. En puridad, estas acciones ejecutivas no serían propiamente excepciones al principio que consagra la ley 18.572, pues no ingresan dentro de la noción de “*materia laboral*”. Se trata de un caso en que claramente, los Jueces laborales son competentes para intervenir en asuntos que no son propios de la “*materia laboral*”⁵³.

- Los procedimientos establecidos por la ley N° 17.940, del 2 de enero de 2006 (denominada “*Libertad sindical, normas para su protección*”), a saber: el “*Proceso general*” y el “*Proceso de tutela especial*”

- El procedimiento previsto en la ley N° 18.561, del 11 de setiembre de 2009 (de “*Acoso sexual. Normas sobre prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno*”).

Es de hacer notar que, tanto en el caso del proceso previsto en la ley N° 16.045, como en el caso del “proceso general” consagrado en el artículo 2°, numeral 1) de la ley N° 17.940, estaba previsto que su trámite se desarrollara por el “proceso extraordinario” consagrado en los artículos 346 y 347 del CGP. La aprobación de la ley N° 18.572 provocó la paradoja de que el trámite que esta consagró como “proceso laboral ordinario”, es bastante más célere que el establecido como “extraordinario” por el CGP. De este modo, lo que en su momento se concibió como una alternativa procesal más expeditiva, terminó por convertirse en una menos conveniente, por haber resultado superada por la norma posterior⁵⁴. En el momento en que se escriben estas líneas, se encuentra en trámite parlamentario un proyecto de ley que reforma varias normas de la ley N° 18.572. Dicho proyecto (que a la fecha ya cuenta con sanción de la Cámara de Senadores), subsana el problema que se acaba de referir, estableciendo que en ambos casos será de aplicación el “proceso laboral ordinario” de la ley N° 18.572⁵⁵.

V) Conclusiones

1. La ley 18.572 (artículo 7°) utiliza la expresión “*materia laboral*”, para determinar las contiendas judiciales que deben tramitarse de acuerdo a las reglas procesales que en ella se establecen.

2. La “*materia laboral*” es una idea bastante más amplia que la fórmula “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*” que la ley emplea para definir, en principio, la competencia de las Sedes judiciales especializadas.

3. Resulta perfectamente posible (y así debe acontecer), que una Sede *no laboral* tenga que aplicar las normas procesales de la ley 18.572 cuando se someta a su decisión una contienda propia de la “*materia laboral*”. Esto acontecerá, indiscutiblemente, en el caso de aquellas Sedes judiciales *no laborales* que tienen competencia para entender en “*conflictos individuales de trabajo en que sea parte una Administración estatal*” (artículo 341 de la ley N° 18.172). Lo mismo procedería en el caso de la Justicia Civil, si se entiende que es competente para entender en *conflictos colectivos*.

4. A la inversa, también es posible que por atribución legal, una Sede laboral sea competente para entender en conflictos que no ingresen dentro de la calificación de “*materia laboral*” (por ejemplo: las acciones que se consagran en el artículo 57 de la ley 16.074, que habilitan al BSE a promover procesos ejecutivos contra empleadores en determinadas condiciones).

5. Es decir: el concepto de “*materia laboral*” no es necesariamente coincidente con la compe-

tencia de las Sedes laborales.

6. La amplitud del concepto “*materia laboral*” habilita la posibilidad de adentrarse en el estudio de la aplicabilidad de la ley 18.572 a procesos que se sustancian, incluso, fuera de la órbita del Poder Judicial (v.gr.: acciones anulatorias promovidas ante el TCA contra actos administrativos que afectan a funcionarios públicos).

7. La circunstancia de transformación evolutiva que por estos días se plantea en relación al objeto de la disciplina laboral, determina que la noción de “*materia laboral*” luzca cada vez más desprendida de (o al menos, no tan ceñida a) la nota de *subordinación* que tradicionalmente ha sido referente ineludible de todas las consideraciones realizadas a este respecto. El “*trabajo autónomo*” ya no puede visualizarse como una noción ajena a la “*materia laboral*” y, seguramente, no está lejano el día en que cualquier modalidad de trabajo humano quede incuestionablemente comprendida dentro de aquella idea. La fórmula consagrada en el artículo 7° de la ley 18.572 podría encerrar, entonces, una potencialidad verdaderamente insospechada.

REFERENCIAS

¹ Profesor Agregado (grado 4) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

² Alves, Rubem, La alegría de enseñar, ediciones Octaedro SL, 1ª ed., Barcelona, 1996.

³ En el mismo sentido: FERNÁNDEZ BRIGNONI, Hugo, “*Apuntes sobre la nueva Ley de proceso laboral*”, in rev. Derecho Laboral, T. LII, N° 236, octubre-diciembre 2009, p. 785.

⁴ El artículo 2° establece que “*los tribunales de la jurisdicción laboral entenderán en los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”.

⁵ BARBAGELATA, Héctor-Hugo, Derecho del Trabajo, Tomo I, Vol.1, 2ª ed. actualizada y aumentada, FCU, Mdeo., 1995, p. 53.

⁶ Op. cit., p. 55.

⁷ Que como se puede apreciar, tiene un sentido muy similar a la que actualmente consagra el artículo 7° de la ley 18.572.

⁸ “*Art.10º. Ante los juzgados señalados de Trabajo de Montevideo, no podría iniciarse juicio en materia laboral, sino en constancia que acredite haberse tentado la conciliación previa ante el Centro de Asistencia y Asesoramiento jurídico del Trabajador, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*”.

⁹ “*Artículo 3º. (Conciliación previa).- Antes de iniciarse juicio en materia laboral, deberá tentarse la conciliación previa ante el Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo o ante la Agencia Zonal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según corresponda al domicilio del empleador o al lugar en el que se cumplieron las prestaciones. Cuando en la jurisdicción territorial del Tribunal competente no existan agencias zonales, el reclamante quedará exonerado de tentar la conciliación*”.

¹⁰ Artículo 31. (Integración).- “*Todo lo que no esté previsto en la presente ley se regirá por lo dispuesto en las disposiciones especiales en materia laboral y en el Código General del Proceso en cuanto sea aplicable, se ajuste a lo dispuesto en los artículos 1º y 30 de esta ley y no contradiga los principios del Derecho del Trabajo*”.

¹¹ Art. 104: “*Si se trata de un Juez Letrado de Primera Instancia de la Capital, será subrogado, en primer término por el de idéntica categoría y de la misma materia que le hubiere precedido en el turno, y si todos ellos se hallaren impedidos, se procederá del siguiente modo: (...) 3º) Si se trata de la materia laboral o de aduana, será subrogado por el juez de la materia civil que se halle de turno cuando quede ejecutoriado el auto que declara el impedimento*”.

¹² Ver, por ejemplo, VV.AA., Grupo de los Miércoles, Derecho procesal del trabajo, Treinta Estudios,

FCU, Mdeo., 2005; BARBAGELATA, Héctor-Hugo, El particularismo del Derecho del Trabajo y los derechos humanos laborales, 2ª edición actualizada y ampliada, FCU, Mdeo., 2009, p. 257 y ss.; ROSSI, Rosina, “Primera lectura de la ley N° 18.572 sobre abreviación de los procesos laborales”, in rev. Derecho Laboral, T. LII, N° 235, julio-setiembre 2009, p. 445 y ss.

¹³ Ver, por ejemplo, VV.AA., Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral, FCU, Mdeo., 2010.

¹⁴ Sobre el tema también puede consultarse, por ejemplo, ROSSI, R., op. cit., p. 446 y ss.

¹⁵ Cabe mencionar, sólo a modo de ejemplo, que en el artículo 4º, se consagraron mecanismos que permitían a los obreros o empleados reclamar el pago de salarios “actuando por sí o por intermedio de un mandatario, o representados por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados (...) sin perjuicio de poder exigir el pago indirecto por intermedio del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados o del Juez de Paz del domicilio del patrono o del lugar de trabajo”. También se creó un título ejecutivo, se establecieron los “daños y perjuicios preceptivos” para el patrono condenado judicialmente al pago de salarios y la auxilioria de pobreza de pleno derecho en beneficio del obrero o empleado.

¹⁶ Por ejemplo, la existencia de un título ejecutivo, en este caso, para el ejercicio de la acción por cobro de licencias (art. 24).

¹⁷ Artículo 106 de la ley 12.803, del 30 de noviembre de 1960: “Créase un juzgado letrado del trabajo de Montevideo, que entenderá en primera instancia “en los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”.

¹⁸ BARBAGELATA, H.-H., op. cit., p. 40. Cabe recordar que el “controlar administrativo” del cumplimiento de las normas laborales es en Uruguay tan antiguo como estas últimas, siendo un dato relevante en tal sentido, que la propia ley 5.350, del 17 de noviembre de 1915, crea un cuerpo de inspectores de trabajo encargado de vigilar “el cumplimiento de las disposiciones de esta ley”. Vide también: ROSSI, R., op. cit., nota al pie N° 10, p. 449.

¹⁹ STIPANICIC, Emma, “Los sujetos de los procesos laborales regulados por la ley N° 18.572”, in VV.AA., Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral, FCU, Mdeo., 2010, p. 78.

²⁰ Ver supra, Capítulo II) Antecedentes.

²¹ Que comenzó a aplicarse a partir del 20 de noviembre de 1989.

²² Por ejemplo, el art. 350.3, que estableció: “En las pretensiones propias de la materia laboral, agraria y demás de carácter social, no obstante lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 341, se podrá modificar la pretensión en la audiencia preliminar, cuando resulte, manifiestamente, que carencias de información o de asesoramiento han determinado omisiones en relación a derechos que asisten a la parte. En estos casos, el tribunal otorgará a la contraparte oportunidades para la adecuada contestación; se podrá, a tales efectos, prorrogar la audiencia, si las nuevas cuestiones son de hecho y no fuere posible controvertirlas, sin previa información”.

²³ Vide: ERMIDA URIARTE, Óscar, Introducción, in VV.AA., Derecho procesal del trabajo, Treinta Estudios, cit., p. 13-14.

²⁴ La ley fue publicada en el Diario Oficial el 8 de octubre de 2009, de modo que su entrada en vigencia se produjo el 18 de octubre de dicho año. Sin embargo, poco tiempo después, la ley 18.623, del 13 de noviembre de 2009, suspendió hasta el 31 de enero de 2010 “la aplicación de los procesos laborales regulados por la ley N° 18.572, de 13 de setiembre de 2009 (Ley de Abreviación de los Procesos Laborales)”.

²⁵ STIPANICIC, E., op. cit., p. 79.

²⁶ STIPANICIC, E., op. cit., p. 80.

²⁷ Ley N° 18.172, del 31 de agosto de 2007, artículo 341: “Declárase que los conflictos individuales de trabajo a que refiere el artículo 106 de la Ley N° 12.803, de 30 de noviembre de 1960, no incluyen aquellos casos en los que, cualquiera sea la naturaleza de la relación, una parte en la misma sea una Administración estatal. Los conflictos individuales de trabajo en que sea parte una Administración estatal se ventilarán ante los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo en Montevideo y

ante los Juzgados Letrados de Primera Instancia del interior; salvo los casos de competencia especializada. Los Juzgados de Paz conocerán en los conflictos individuales de trabajo en que sea parte una Administración estatal, siempre que el monto del asunto no exceda de su competencia por razón de cuantía. En segunda instancia, conocerán los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo en Montevideo y los respectivos Juzgados Letrados de Primera Instancia en el interior. Esta disposición entrará en vigencia a partir del día siguiente al de la publicación de la presente ley y se aplicará a los juicios pendientes. La Suprema Corte de Justicia distribuirá las causas correspondientes a dichos juicios entre los Juzgados competentes, de acuerdo a lo dispuesto en los incisos precedentes".

²⁸ STIPANICIC, E., op. cit., p. 81.

²⁹ FERNÁNDEZ BRIGNONI, H., op. cit., p. 785.

³⁰ Ibidem, nota al pie N° 29

³¹ En el mismo sentido, FERNÁNDEZ BRIGNONI, H., op. cit., p. 785, nota al pie N° 29.

³² RIVAS, Daniel, La subordinación. Criterio distintivo del contrato de trabajo, FCU, Mdeo., 1996.

³³ Sobre la clasificación de los conflictos de trabajo, vid., e.g.: BRONSTEIN, Arturo, "*Conflictos laborales individuales: soluciones procesales y convencionales*", in rev. Debate Laboral, año III, N° 5, 1990, p. 146 y ss.; CABANELLAS, Guillermo y RUSSOMANO, Mozart V., Los conflictos colectivos de trabajo y su solución, Bib. Laboral, Ed. Heliasta, Bs. As., 1979, p. 17 y ss.; CHANGALA, Ricardo y FERNÁNDEZ, Hugo, Medios de Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo, FCU, Servicio de Documentación Jurídica, ficha N° 109; PLÁ RODRÍGUEZ, Américo., "*La solución de los conflictos de trabajo*", en La Solución de los Conflictos Laborales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1985, p. 17 y ss. BARBAGELATA no reconoce la existencia de rasgos diferenciales de cada una de las categorías de conflictos, señalando que "...aquellos que designamos conflictos colectivos no lo son por su naturaleza, ni porque el interés en juego sea distinto o especial, sino por la percepción que del mismo pueda hacer la organización involucrada y por la actitud que ésta pueda asumir, en función de las circunstancias del caso y de su propia capacidad de respuesta", El particularismo del Derecho del trabajo y los derechos humanos laborales, FCU, Mdeo., 2ª ed. actualizada y ampliada, Mdeo., 2009, p. 193.

³⁴ No resulta posible ingresar aquí al análisis detenido de estas cuestiones. Sin embargo, corresponde referir que BARBAGELATA sostiene que los conflictos colectivos, por su propia naturaleza, no admiten ser sometidos a una solución judicial. Entiende además, que en el caso de nuestro país, el inciso 2 del artículo 57 de la Constitución estaría indicando que la solución para los conflictos de tal índole debe provenir de tribunales de conciliación y arbitraje. Vide: BARBAGELATA, Héctor-Hugo, "*Conflictos individuales y conflictos colectivos*", in rev. Derecho Laboral, T. LIV, N° 241, enero-marzo 2011, p. 33 y ss. Sin embargo, si bien la situación es harto infrecuente, existe algún caso en que los conflictos de este tipo han accedido a los estrados judiciales. Al no tratarse de "*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*", tales causas se ventilaron ante Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Civil (pues se entendió que así correspondía, a partir de la regla de atribución residual de competencia que está consagrada en el art. 68 de la ley 15.750). Vide: GARMENDIA, Mario y CASTELLO, Alejandro, "*Las relaciones colectivas de trabajo ante la jurisdicción civil. La responsabilidad del sindicato por el incumplimiento de un convenio colectivo*", in rev. Derecho Laboral, t. XLI, n° 189, enero-marzo 1998, p. 136 y ss. La aprobación de la ley 18.566 (denominada "*Sistema de negociación colectiva*") ha replanteado con fuerza estas cuestiones, pues en su polémico artículo 21, luego de consagrar una obligación de paz, se dispone que el incumplimiento de la misma puede dar lugar a la rescisión del convenio colectivo, "...la que deberá promoverse ante la justicia laboral". Sobre estas cuestiones también puede consultarse el artículo de Graciela GIUZIO, "*Ocupación de los lugares de trabajo. Comentario sobre los fallos del caso "Coltrey"*", in rev. Derecho Laboral, T. XLIX, N° 224, p. 883 y ss.

³⁵ De acuerdo a lo indicado en la nota anterior, podrían serlo, por ejemplo, los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Civil o los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo, en este último caso, siempre y cuando se tratara de la hipótesis de rescisión de un convenio colectivo, prevista por el artículo 21

de la ley 18.566.

³⁶ Cfe. BRONSTEIN, Arturo, *Internacional and Comparative Labour Law. Current Challenges*, Palgrave Macmillan, ILO, 2009, p. 44 y ss.

³⁷ ROSSI, R., op. cit., p. 466.

³⁸ Idem, p. 467.

³⁹ Ibidem, nota N° 47.

⁴⁰ El texto en portugués rezaba: “*Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas*”. En relación a los conflictos colectivos, los párrafos 1° y 2° del mismo artículo, disponían que aquéllos debían solucionarse mediante negociación colectiva y, frustrada la misma, por medio de arbitraje. Pero en caso que cualquiera de las partes se rehusare a la negociación o al arbitraje, también contemplaba la posibilidad de someterlos a decisión judicial. Redacción anterior de los párrafos 1° y 2° del art. 114: “*§ 1° - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2° - Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho*”.

⁴¹ Cfe. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, *Da relação de emprego à relação de trabalho: alargamento e adequação do núcleo da competencia trabalhista*, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2010, p.74. La doctrina entendía que la primera redacción sólo contemplaba la “*relación de empleo*” y, excepcionalmente (ante expresa disposición legal) determinadas “*relaciones de trabajo*” porque el artículo 114 comenzaba mencionando al “*empleador*” y al “*trabajador*”, expresión esta última que se entendía solamente referida al “*empleado*” (es decir, al trabajador que se encuentra en una “*relación de empleo*”), pues, se consideraba inviable hablar de empleador como uno de los dos polos de una relación jurídica sin que en el otro polo el sujeto que se presenta no sea un empleado (“*Como é inviável falar em empregador como um dos pólos de uma relação jurídica sem que no outro pólo o sujeito que se apresenta seja o empregado, interpreta-se por “trabalhador” a figura do empregado*”), Cfe. NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso e direito processual do trabalho*, 16ª ed., Saraiva, São Paulo, 1996, p. 100.

⁴² Cfe. RUSSOMANO, Mozart Victor, *Curso de direito do trabalho*, 6ª ed., Juruá, Curitiba, 1997, p. 52.

⁴³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso, *Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*, LTr, São Paulo, 1998, p. 61.

⁴⁴ En lo atinente a este punto concreto, la nueva redacción establece que “*Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: 1) as ações oriundas da relação de trabalho...*”.

⁴⁵ Por ejemplo, SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, *Relação de emprego e direito do trabalho: no contexto da ampliação da competencia da Justiça do Trabalho*, LTr, São Paulo, 2007, p. 104 y ss.; MARTINS, Sergio Pinto, *Direito Processual do trabalho*, 30ª ed., Atlas, São Paulo, 2010, p. 106 y ss.

⁴⁶ Por ejemplo, MALLET, Estevão, *Apontamentos sobre a competência da Justiça do Trabalho após Emenda Constitucional N. 45, Direito, trabalho e processo em transformação*, LTr, São Paulo, 2005, p. 168 y ss.

⁴⁷ Una prolija sistematización de las mismas puede consultarse en GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, op. cit., p. 153 y ss.

⁴⁸ Cfe. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, op. cit., p. 157.

⁴⁹ El art. 4, inc. 1 y 2 de la ley N° 10.449 dispone: “*Los obreros o empleados actuando por sí o por intermedio de un mandatario o representados por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados [actualmente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social], tendrán derecho a reclamar de sus contratistas, el pago de salarios establecidos por la ley o fijados por los Consejos de Salarios, sin perjuicio de poder exigir el pago indirecto por intermedio del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados o del Juez de Paz del*

domicilio del patrono o del lugar del trabajo. Constituye título ejecutivo para el ejercicio de esta acción, la planilla de trabajo que acredite los jornales o sueldos acordados al obrero o empleado, conjuntamente con un certificado del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados que establezca el salario legal o el decretado por los Consejos de Salarios, que corresponde abonar al obrero o empleado”.

⁵⁰ El título ejecutivo se perfecciona con la planilla de trabajo de la empresa correspondiente, conjuntamente con un certificado extendido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el que se establezca el salario legal o el decretado por los Consejos de Salarios que corresponde abonar al trabajador.

⁵¹ A propósito de los juicios ejecutivos antes referidos, vide, del autor: “*Títulos ejecutivos por créditos laborales*”, rev. Derecho Laboral, N° 219, julio-setiembre 2005, p. 611 y ss.

⁵² Cfe. FERNÁNDEZ BRIGNONI, H., op. cit., p. 787.

⁵³ La competencia de las Sedes laborales está atribuida por el artículo 65 de la ley 16.074.

⁵⁴ En el mismo sentido: FERNÁNDEZ BRIGNONI, H., op. cit., p. 786-787.

⁵⁵ El artículo 11 del proyecto, dispone: “*(Proceso general de tutela de la actividad sindical).- Sustitúyese el procedimiento previsto en el artículo 2º, numeral 1) de la Ley N° 17.940, de 2 de enero de 2006, por el proceso laboral ordinario previsto en la Ley N° 18.572, de 13 de setiembre de 2009, con las modificaciones introducidas por la presente ley*”. Por su parte, el artículo 12, dispone “*(Proceso de infracción a la ley de igualdad de trato).- Sustitúyese el proceso previsto en el artículo 4º de la Ley N° 16.045, de 2 de junio de 1989, por el proceso ordinario previsto en la Ley N° 18.572, de 13 de setiembre de 2009, con las modificaciones introducidas por la presente ley*”.