

Rosina Rossi Albert*

Ámbito de aplicación del nuevo sistema laboral procesal

Un día para recordar.

Oscar Ermida , mi amigo desde hace veintiocho años; mi maestro desde entonces y en el re descubrir su pensamiento, para siempre.

El nuevo sistema laboral procesal – como le gustaba llamarlo – es, en sí mismo, un homenaje a él. Lo imaginó desde el seno del Derecho del Trabajo, instaló la piedra fundamental, fue artífice principal en su elaboración tramo a tramo, lo defendió antes y después de la aprobación legislativa. Lo siguió soñando hasta sus últimos días, hasta sus últimas fuerzas, como un reducto de esperanza de hacer realidad la dignidad del hombre- trabajador.

Un día para recordar: el 12.6.2007 a su instancia , reunió al Ministro de la Suprema Corte de Justicia Dr. Leslie Van Rompaey con el Sub Secretario del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social Dr. Jorge Bruni. En la ocasión, puso la piedra fundamental. Pocos días después, el 20.7.2007 la Suprema Corte de Justicia dictó la Resolución n . 381/2007 instalando la comisión redactora de un anteproyecto de ley de abreviación de los juicios laborales, que finalmente fue la ley 18.572.

I. El nuevo sistema laboral procesal.

La ley 18.572, crea un nuevo sistema laboral procesal¹ autónomo² del ordenamiento procesal general, aplicable, según indica el art. 7, a todos los debates en los que esté en juego la materia laboral con excepción de aquellos para los que existan otros procedimientos especiales. Se construye sobre: un elenco de principios que lo cimentan, reglas de aplicación - de interpretación y de solución de los casos no previstos y de ligazón con el resto del ordenamiento jurídico -; dos estructuras procesales, y regulaciones comunes a ambas. Su fuente de validez en un principio de superior jerarquía – protección del trabajo humano, art. 53 de la Carta³ – y sus herramientas básicas (los principios y las reglas de interpretación e integración) autorizan calificarlo como sistema.⁴ A su vez, a pesar de que el legislador buscó la parquedad dispositiva⁵, el sistema es autosuficiente como consecuencia del juego entre sus modestos treinta y dos artículos y las reglas de enlace.⁶

El designio de este nuevo sistema reside, en cumplir la asignatura pendiente del mandato constitucional al legislador (art. 53): proteger el trabajo del hombre también en el plano procesal. Y lo protege a través del uso de la misma herramienta empleada en la creación del derecho sustantivo: la protección a través de la compensación de desigualdades⁷. Razón por la cual y apuntando a la eficacia de la ley procesal, diseñó un proceso a medida de las urgencias del trabajador.

La misma intensidad protectora a la hora de la relación sustantiva, que a la hora de de la relación adjetiva, ya que de no ser así, la primera se tornaría ilusoria. En el ordenamiento nacional la protección especial del trabajo humano constituye un valor trascendente porque así lo siente la comunidad según recoge la Carta.⁸ En consecuencia, el “procedimiento laboral adecuado” reclamado por la Carta Interamericana de Garantías Sociales, es el procedimiento laboral protector.⁹ De allí que el legislador en concreción del mandato constitucional, creó un sistema tuitivo: muy abreviado atendiendo a las posibilidades reales de defensa en juicio de la persona humana que está llamado a proteger.

El presente análisis se centrará en la identificación de todos aquellos debates procesales que habrán de ser resueltos por el derrotero del sistema laboral procesal que presenta la ley 18.572. El abordaje girará en torno a la interpretación y alcance del concepto “materia laboral” por cuanto la ley lo identifica como las fronteras de su ámbito de aplicación.

II. La labor de interpretación en el nuevo sistema laboral procesal.

El análisis del nuevo sistema laboral adjetivo instaurado por la norma madre, ley 18.572, debe abordarse partiendo del conjunto conformado por los principios que lo informan y las reglas de aplicación que expresamente enuncia. Respecto de éstas, dos disposiciones sientan pautas para su aplicación: los artículos 30 y 31, sobre interpretación e integración respectivamente.¹⁰

El art. 30 indica que las normas procesales deberán ser interpretadas conforme a los principios enunciados en el art. 1ro. de la ley, y a los principios y reglas que componen el bloque de constitucionalidad (arts. 72 y 332)

Por su parte el art. 31 expresa que todo lo que no esté previsto en la 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 arts. 1ro.y 30 y no contradiga los principios del Derecho del Trabajo.

La técnica de aplicación – interpretación e integración - empleada por la ley 18.572 ha consistido en reglar la actividad, haciendo hincapié en el resultado. Así es. Ha dispuesto que el producto la actividad interpretativa de la regla de derecho objetivo, deberá arrojar una solución-la nueva norma- armónica o “conforme” con determinadas pautas.

El art. 30 plantea dos aspectos a abordar: uno el concepto de interpretación conforme y otro, los modelos comparativos para evaluar la conformidad.¹¹

Persigue la ley que la interpretación de la regla procesal sea consonante con dos objetos: los principios del art. 1 y los principios y reglas del bloque de constitucionalidad.

Esto significa que el producto de la operación - la regla sin vida que pasará a vivificarse a través del proceso interpretativo del operador y derivará en una nueva norma – concilie con un doble elenco de principios: unos, los previstos expresamente en el art. 1, otros, los del bloque de constitucionalidad, o sea los que expresa e implícitamente se reconocen en la Carta y en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos según habilita la propia Carta a través del juego de los arts. 72 y 332.¹²

Así entendido, la regla del art.30 dirige la actividad del juez en la tarea de aplicación de la regla procesal y además, encorseta el producto de tal actividad al punto que le ordena que de aquella no podrá resultar cualquier contenido sino uno compatible con los modelos que indica. En tal sentido, el operador no está habilitado a interpretar la regla procesal libremente sino de tal modo que su producto sea afín con aquellos y en tal sentido cualquier producto que los desoiga, no será legítimo.¹³

El art. 30 identifica los modelos que debe considerar el hermeneuta para chequear la legitimidad del producto de la labor interpretativa.

El primer modelo, los principios enunciados en el art. 1.

El segundo modelo a tener en cuenta refiere a los principios y reglas que integran el bloque de constitucionalidad.¹⁴

Éste se compone del conjunto de derechos humanos fundamentales reconocidos al hombre por su sola condición de tal y que en tanto expresan una generalizada convicción de la conciencia jurídica universal, integran el patrimonio jurídico de la humanidad¹⁵, y se hallan jurídicamente supra ordenados al legislador ordinario, a las autoridades administrativas y a los operadores jurídicos en general.^{16 17}

Entonces lo integran dos grupos de fuentes: Un grupo, conformado por las disposiciones y principios que se desprenden de la parte dispositiva de la Constitución y de su Preámbulo¹⁸ y otra, referida a los derechos inherentes a la personalidad humana y a la forma republicana de gobierno contenidos en los instrumentos internacionales y aún en la doctrinas generalmente admitidas¹⁹ que reflejan la conciencia jurídica universal y que se incorporan al ordenamiento nacional a través del art. 72 de la Carta.²⁰ Otro grupo conformado por fuentes de conocimiento universales y regionales del bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales.²¹

Pues bien. En carácter de síntesis de lo analizado respecto de los dos modelos de comparación, puede decirse que el hermeneuta habrá de custodiar que todos los preceptos procesales de la materia laboral subsumidos al caso concreto, redunden en una nueva norma armónica con los principios expresos e implícitos contenidos en la ley 18.572 y con los del bloque de constitucionalidad.²² Una simbiosis armónica entre proceso jurisdiccional y principios procesales y sustantivos.

III. Conflicto, proceso y jurisdicción.

La delimitación de las fronteras del ámbito de aplicación de un sistema procesal puede referirse a diversas áreas de delimitación: materia, cuantía, territorio, sujetos, etc.

El presente análisis apuntará a la delimitación del ámbito de aplicación del nuevo sistema laboral adjetivo con referencia a la materia que le atañe e intentará identificar aquellos conflictos que, planteados en vía jurisdiccional, deberán seguir el ritual procesal previsto por la ley 18.572.²³

Desde el inicio conviene distinguir tres conceptos que en lo funcional operan vinculándose: *el conflicto* (y su especialidad en materia laboral); *el proceso* (y los procedimientos) y *la jurisdicción* y su medida de distribución (la competencia).

Veamos.

El *conflicto* entre dos sujetos, supone que al menos uno de ellos ostenta una pretensión insatisfecha. El estado de conflicto, o la subyacencia del conflicto es un fenómeno natural y por ende no patológico a las relaciones laborales, al punto que las particulariza: a las relaciones laborales individuales y dependientes, porque supone la restricción a la libertad de quien desempeña la labor; y a las colectivas por cuanto no sólo está en el origen y promueve el desarrollo de las organizaciones laborales, sino que es el motor de su actuación, tanto en el plano de la confrontación abierta – que incluye acciones como la huelga – como en el de los medios para superarla.²⁴

La doctrina clasifica y describe una tipología: conflictos individuales y colectivos (distinguidos por el interés y el sujeto actuante); conflictos de derecho e interés (distinguidos por el contenido o materia del conflicto); y entre los colectivos, los obrero patronales, intrasindicales e intersindicales (que se distinguen por el contenido y los sujetos)²⁵.

Ahora bien. A partir de la existencia de conflictos entre sujetos, el Estado, el uruguayo en particular y en lo que a las relaciones de trabajo concierne, organiza y garantiza un sistema de solución de conflictos: estatal y heterónomo (art. 12 de la Constitución) y autónomo confiado a tribunales de conciliación y arbitraje para los conflictos colectivos de trabajo (arts. 57 y 65 de la Constitución).

El punto reviste especial interés por dos motivos: uno, porque el art. 106 de la ley 12.803 que asigna competencia a los órganos especializados en asuntos originados en conflictos individuales de trabajo; otro, porque parte de la doctrina entiende además que los colectivos están exiliados de la jurisdicción laboral y por ende también lo estaría el proceso especial.

Al respecto debe decirse que la doctrina nacional presenta al menos dos tendencias en torno a si este último – la solución de conflictos colectivos a través de órganos de conciliación y arbitraje-, se suma o desplaza al primero – la jurisdicción del Estado–.

Una, que exilia de la jurisdicción estatal, la solución de los conflictos colectivos del trabajo. Señala que el art. 106 de la ley 12.803, que asigna competencia a los juzgados de trabajo para los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo, confirma que los conflictos colectivos han quedado fuera de la jurisdicción del Estado y han sido confiados a los tribunales de conciliación y arbitraje que el legislador deberá promover por mandato constitucional.²⁶

Otra tendencia que sostiene que el texto constitucional contiene un conjunto de disposiciones que operan como garantía de la jurisdicción estatal: la prohibición de los juicios por comisión, la organización colegiada de los tribunales superiores, la condiciones personales y de capacitación de los titulares de los órganos, la inamovilidad, el régimen de incompatibilidad y la responsabilidad personal del magistrado y subsidiaria del Estado. Y agrega que conforme con ello, no concibe para el conflicto individual otro método de decisión como no sea el de los jueces del Estado, no concebimos para el conflicto colectivo, aún en su máxima magnitud, otro medio de decisión que el de la función jurisdiccional específica.²⁷

El *proceso*, constituye un instrumento para la solución del conflicto en tanto se presenta como una relación jurídica continuativa, consistente en un método argumentativo y de debate con análogas posibilidades de defensa y de prueba para ambas partes, mediante el cual se asegura una justa decisión susceptible de cosa juzgada. La constitución nacional garantiza el derecho de acceso a la justicia a través de un blindaje de principios: El art. 12 de la Constitución ya citado, reconoce y garantiza el principio del debido proceso que asegura a los individuos la necesidad de ser escuchados en el proceso en se se juzga su conducta, con razonables oportunidades para la exposición y prueba de sus derechos.²⁸ El art. 18 reconoce el principio de legalidad que consiste en que, ese conjunto organizado de actos, estará sometido a ciertas condiciones reguladas por la ley. Y el art. 17 a su vez recoge el principio de legalidad en la distribución de la jurisdicción ordenando al legislador ocuparse de la asignación de competencia de los tribunales.

Estos principios constitucionales sumados al principio protector del trabajo humano del art. 53, determinaron que el legislador cumpliendo con el mandato constitucional pendiente elaborara otrora y re elaborara recientemente, un sistema laboral procesal autónomo del derecho procesal común y a medida del conjunto de todas tales garantías constitucionales. Otrora el dec. ley 14.118 que resultó derogado por la ley 15.982 que aprobó el Código General del Proceso; y recientemente, la ley 18.572.

Sumó a esta labor e incorporó al Derecho del Trabajo aunque en forma asistemática, la previsión de disposiciones que sin ser ni pretender erigirse en proceso, constituyen reglas de procedimiento procesal que aún en los períodos de inexistencia de un proceso especial, debieron ser aplicadas.^{29 30}

Finalmente la *jurisdicción* consiste en la función pública realizada por los órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución. Es la actividad de dirimir conflictos y decidir controversias con autoridad de cosa juzgada y poder de coerción. Y la competencia, es la medida de distribución de la jurisdicción entre órganos.^{31 32}

El art. 106 de la ley 12.803 vinculó funcionalmente el concepto de “conflicto individual de

trabajo” con la asignación de competencia a órganos especializados del Poder Judicial.³³ Y estos, los conflictos individuales de trabajo han sido definidos desde el objeto del derecho del trabajo: el trabajo humano subordinado, como toda contienda derivada de una relación de trabajo. Para lo que podría calificarse como el concepto clásico de relación de trabajo, el elemento definidor, es la subordinación jurídica.^{34 35} En su interpretación el conflicto individual de trabajo nace de la relación dependiente.

Empero una reciente y no menos prestigiosa corriente doctrinaria postula la crisis del concepto de subordinación como característica excluyente del objeto de la disciplina. Atribuye dicha crisis a las consecuencias de las nuevas formas de organización del trabajo, las nuevas tecnologías, la especialización y complejización de los procesos productivos, que se proyectan sobre las condiciones de trabajo. Tales fenómenos, indica, han provocado en los hechos una fuga más o menos injustificada del ámbito de regulación de las relaciones jurídicas laborales a través del Derecho del Trabajo dejando así carentes de tutela a sujetos que la siguen necesitando a pesar de que los indicios de la subordinación en su concepción clásica se hallen desdibujados³⁶: como los trabajadores autónomos y titulares de empresas unipersonales, arrendatarios de servicios, trabajadores a distancia, contratados en relaciones triangulares, temporales, parasubordinados, entre otros. De allí que esta visión del nuevo objeto del Derecho del Trabajo – o deconstrucción del objeto clásico – reclama o bien, la sustitución de la subordinación jurídica por otro concepto eje, o bien su redefinición de modo de ensanchar las fronteras del objeto para que la protección se irradie a todo hombre que realice trabajo para otro aunque no sea en estricta relación de dependencia ilustrada a través de los indicios clásicos. El abandono del criterio clásico de la subordinación o una redefinición del mismo, haciendo hincapié en la ajenidad de quien presta el trabajo en los riesgos del emprendimiento, que defina las fronteras del Derecho del Trabajo atrapando todas aquellas situaciones que supongan un sometimiento personal a la potestad de dirección y organización del empleador³⁷.

Los nuevos contornos del objeto del Derecho del Trabajo que arrojan la combinación de las modalidades de dependencia derivadas esencialmente de las nuevas formas de organización del trabajo humano que operan por y para quien las concibe, y la revalorización de la ajenidad como elemento distintivo, le permiten atrapar a la hora de su regulación, otras situaciones – que se suman a las de la clásica subordinación – en las que el prestador del trabajo también se halla en situación de vulnerabilidad como consecuencia de la relación de poder. Estas nuevas demarcaciones del objeto del Derecho del Trabajo, guardan legitimidad interpretativa en que, la amplia garantía constitucional de protección del trabajo no plantea exclusiones ni da lugar para argumentaciones restrictivas. A tal punto que reconoce y desgrana el derecho abarcando diversas situaciones: trabajadores que sirven a un empleador privado (art. 54 y sgtes.) pero también al Estado (arts 58 y sgtes.), e incluso garantiza el derecho a la seguridad social para todos los “trabajadores, patronos, empleados y obreros...” cuya reglamentación ha atrapado a los titulares de empresas unipersonales. Vale decir, también abarca a los autónomos.

Esta lectura viene a ser robustecida por la Recomendación de OIT n. 198 sobre determinación de la relación de trabajo que, con el objetivo de garantizar el trabajo decente, considera sumándolos a los indicios clásicos: la integración del trabajador en la organización de la empresa, el beneficio único o principal del trabajo por otra persona, la ajenidad representada entre otros aspectos por el suministro de los materiales para la realización de la tarea, la no asunción de gastos de traslado ni la existencia de riesgos financieros para el trabajador.^{38 39}

En consecuencia, tomando partido por estas nuevas fronteras del objeto del Derecho del Trabajo e interpretando el concepto de conflicto como el que se suscita en torno a una relación de trabajo – de trabajo humano a secas –, resultan atrapados por la protección el trabajo dependiente, independiente, para el Estado o para un empleador de la actividad privada. Esto es, a la luz cons-

titudinal, siempre que en un vínculo se comprometa trabajo humano – por cuanto el carácter humano es la única exigencia – deberá existir protección. La protección se presentará entonces como un derecho subjetivo garantizado para el trabajador y como un mandato al legislador.

De allí que aún partiendo del objeto del Derecho del Trabajo, pero estando a la re dimensión que le provoca su delimitación constitucional, los conflictos individuales de trabajo deberán entenderse referidos a toda contienda en torno al trabajo humano – dependiente o no dependiente, en una relación de trabajo o servicio para un receptor privado o para el Estado - que ponga en debate intereses individuales.

IV. Análisis de la ley 18.572.

El ámbito de aplicación de todo el nuevo sistema laboral adjetivo se deduce del art. 7, aunque éste su ubique en el capítulo IV dedicado al proceso ordinario. Ello por cuanto, por un lado, la disposición indica que con excepción de lo establecido en normas que prevean procedimientos especiales, en materia laboral el proceso se regirá por lo previsto en esta ley; y por otro, la procedencia de cada una de las estructuras – proceso ordinario y de menor cuantía – por opción legislativa, no se determina por la materia sino por la cuantía.

Como se advierte, el concepto eje para distinguir el tipo de conflictos que deben sustanciarse y resolverse por el sistema de la ley 18.572, es el de “materia laboral”. Quiso el legislador que, cuando existiera una pretensión insatisfecha generada en torno a la materia laboral en situación de conflicto y cuya satisfacción se pretendiera perseguir a través de un proceso, éste debería seguir el ritual del sistema laboral procesal construido por la ley 18.572.

Este panorama plantea entonces, que deba interpretarse atribuyéndole alcance al concepto eje.

1. Ubicación del concepto en la ley 18.572.

Debe determinarse qué alcance ostenta el giro legal “materia laboral” en cuanto ello resulta en la programación legal, el factor determinante para la aplicación del sistema en casos en que no existan procedimientos y procesos especiales en la materia.

El cuerpo normativo invoca este concepto, como se ha citado, en el art. 7, pero también en los arts. 3 y 31. El primero indica que 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. El segundo, del mismo modo que el art. 7 vincula el concepto de materia laboral a soluciones normativas. Ello en tanto dispone que 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 a los arts. 1 y 30 de esta ley y no contradiga los principios del Derecho del Trabajo.

2. Antecedentes: la “materia laboral” en la legislación nacional anterior a la ley 18.572.

El ordenamiento nacional da cuenta de un elenco de normas legales que han utilizado el concepto de “materia laboral”, para regular distintas áreas: creación de cargos dentro de la organización del Estado o para fijar salarios y condiciones de Trabajo⁴⁰; asignación de obligaciones y como sinónimo de Derecho del Trabajo⁴¹; distribución de competencia a órganos especializados del Poder Judicial⁴²; determinación del proceso aplicable.⁴³

En cuanto a las que invocan la “materia laboral” para reglamentar procesos y procedimientos, los de mayor trascendencia son el dec. ley 14.188 complementado por el dec. ley 14.491 que ordenó el procedimiento en la alzada, el art. 350.3 del Código General del Proceso y la ley 17.940.

En efecto. El dec. ley 14.188 constituyó el antecedente de proceso laboral autónomo y especial que estuvo vigente hasta la derogación general realizada por la ley 15.982 que aprobó el Código General del Proceso. Durante su vigencia, doctrina y jurisprudencia determinaron su ámbito de aplicación dándole contenido a la materia laboral invocada por el art. 6, idéntico al de asuntos originados en conflictos individuales de trabajo. Los arts. 10 y 15 invocaban expresamente el concepto de “materia laboral” respecto de la tentativa de conciliación y las reglas de integración en soluciones que, por tener similares contenidos, pueden calificarse como antecedentes directos de las previstas por los arts. 3 y 31 de la ley 18.572.

El art. 350.3 Código General del Proceso constituyó la única regla de procedimiento expresa y especial para la materia laboral del cuerpo normativo que tuvo como uno de sus designios, el contrario al dec. ley 14.188. Cual fue, como surge de la exposición de motivos, rectificar la tendencia existente de reiterar para cada disciplina sustantiva, uno o varios tipos de proceso y procurar en cambio, soluciones generales para regir en todos los casos.⁴⁴ La jurisprudencia atribuyó al concepto “materia laboral” amplio alcance, admitiendo la modificación de la pretensión en la audiencia preliminar cuando resultare manifiestamente que las carencias de asesoramiento o información hubieran determinado omisiones en relación a derechos que le asistían a la parte, tanto en procesos derivados de conflictos originados en la relación de trabajo entre un trabajador y un empleador como en aquellos otros, suscitados entre un trabajador y el Estado.⁴⁵

La ley 17.940 aludió a la materia laboral para identificar los tribunales competentes para tramitar los procesos de tutela de libertad sindical, que también reglamentó.

Como viene de verse el legislador ha utilizado el concepto de materia laboral tanto para referirse al proceso autónomo como a los procedimientos especiales y la asignación e identificación de competencia entre los órganos del Poder Judicial.

3. El significado de la “materia laboral” en la ley 18.572.

La delimitación del concepto y por ende el tipo de conflictos que sometidos a la jurisdicción seguirán el iter de la ley 18.572, debe, por mandato del art. 30 estar conforme con el bloque de constitucionalidad. Vale decir, debe conciliar “la materia laboral” - su reconocimiento y alcance con los instrumentos que conforman el bloque de constitucionalidad.

Así, partiendo de que el adjetivo “laboral” significa vinculado al trabajo, debe ubicarse este bien humano – el trabajo - en cualquiera de los componentes del bloque de constitucionalidad para utilizarlo como modelo y guía de la interpretación conforme.⁴⁶ Estando integrado el mentado bloque de constitucionalidad por los principios y disposiciones que se desprenden de la parte dispositiva de la Constitución nacional y de su Preámbulo así como los que derivan de los instrumentos internacionales y aún las doctrinas generalmente admitidas en un régimen democrático de derecho⁴⁷, entre ellos debe desentrañarse el sentido de la expresión “materia laboral”. Y por tal camino, se advierte que la materia laboral se halla representada por el trabajo humano como un bien jurídico que aparece especialmente tutelado en la Carta: en su goce (art. 7), en su reconocimiento de derecho preexistente a la Constitución para todos los habitantes (art. 7), en su especial protección cuando su titular es un dependiente (arts. 54 y sgtes.) o un servidor del Estado (arts. 58 y sgtes) respecto de un elenco de derechos expresamente reconocidos y de otros no identificados expresamente que le son inherentes por su sola condición de ser humano (art. 72 y 332)^{48 49}

La interpretación constitucional del concepto eje “materia laboral” provoca tres proyecciones. La primera.

Si en la Constitución nacional el trabajo humano sin exclusiones – dependiente o no dependiente, de los trabajadores privados y de los servidores del Estado – es la “materia laboral” y cuenta con la garantía de protección que la ley debe darle sin exclusiones por expreso mandato

(art. 53), aunque podría admitirse que con diferencias (art. 7 inc. 2do), mientras que no se releve ley dictada por razones de interés general que especialmente lo limite, el concepto legal, debe tener el mismo alcance. Vale decir, la “materia laboral” de la ley 18.572 no puede ser ni diversa ni más estrecha que la materia laboral de la Carta sino que , inexorablemente, deberá constituir un reflejo y concreción constitucional a todas aquellas relaciones jurídicas procesales que sean consecuencia de una pretensión derivada de una situación de trabajo humano (art. 53 de la Carta) Todas, sin limitación ya que a pesar de que la constitución prevé diversas formas de protección del trabajo humano en función del sujeto titular del derecho, no realiza exclusión alguna. Y la eventual diferencia e incluso intensidad de la protección, debe derivar únicamente de la ley dictada por razones de interés general. Ello por cuanto, la garantía de protección constitucional mira al hombre en tanto trabaja y no a otras variables. El concepto legal de “materia laboral” es el concepto constitucional y refiere a todas las relaciones jurídicas procesales entabladas en torno al trabajo humano garantizado en su protección por el Derecho General del Trabajo ⁵⁰disciplinado en la Constitución y en el ordenamiento inferior: relaciones de trabajo privadas, públicas, dependientes e independientes.⁵¹

En consecuencia, siempre que exista trabajo humano en debate procesal, habrá “materia laboral” y por ende resultará aplicable el nuevo sistema laboral adjetivo.

La segunda proyección.

No resulta indiferente la identificación del sujeto que promueve la acción. Por el contrario, ello es decisivo y excluyente por cuanto, el titular de la promesa de protección constitucional es el ser humano que trabaja, lo que explica la construcción de todo el Derecho del Trabajo encaminado a protegerlo cumpliendo el mandato constitucional. En tal sentido, el nuevo sistema laboral procesal, autónomo del derecho procesal común y con vocación tuitiva , también vino a cumplir el deber pendiente de protección del trabajador a la hora del proceso.⁵² De allí que el trabajador es su beneficiario como lo confirma los arts. 24 y 28 de la ley 18.572 que concretan mecanismos compensadores de la desigualdad sustantiva.⁵³ En consecuencia en casos en que el actor de un proceso no coincida con el sujeto protegido – por la constitución y por la ley 18.572 – no resultará aplicable el sistema. La calidad de trabajador – individual o en su caso colectivo – será condición excluyente para que, primero se entienda que el conflicto gira en torno a la materia laboral y segundo, se aplique el ritual de la ley 18.572.⁵⁴

La tercera.

No puede confundirse el ámbito de aplicación del derecho laboral adjetivo (el estatuto procesal que corresponde aplicar y para el caso los asuntos que deberán tramitarse bajo el ritual de la ley 18.572) con la asignación de competencia especializada en materia laboral a los órganos del Poder Judicial. Se trata de dos institutos diversos, aunque la materia constituya uno de los criterios para definir sus límites, y aunque coincidan, parcialmente, sus resultados.⁵⁵

La competencia refiere a la *identificación del tribunal* que le corresponde entender en un determinado debate procesal y se define atento a tres criterios: material, espacial , de cuantía (art. 52 ley 15.750). En consecuencia, sólo uno de ellos refiere a la materia, o contenido de la pretensión que se ventila, pero ninguno al derrotero procesal que corresponda.

La interpretación constitucional del concepto que pauta la aplicabilidad del sistema – la materia laboral – desautoriza encorsetarlo al ámbito de actuación de los órganos especializados en conflictos individuales de trabajo. Hay materia laboral cuando hay trabajo humano en conflicto, , independientemente del órgano que esté llamado a dirimirlo. No se relevan razones para subsumir el concepto eje que delimita el ámbito de aplicación de la ley procesal con el que asigna competencia a órganos especializados. Coadyuva con la afirmación que antecede que, a partir de la vigencia del art. 341 de la ley 18.172, se pueden identificar conflictos individuales de trabajo que, a pesar de ello, han sido desplazados de la competencia de órganos especializados: aquellos en

los que es parte una administración estatal.

Por cuanto viene de decirse el concepto de materia laboral es más amplio que el de conflictos individuales de trabajo históricamente vinculado a la asignación de competencia. De allí que puede afirmarse que todos los órganos del Poder Judicial con asignación de competencia especializada en conflictos individuales de trabajo (conflictos que derivan de una relación de trabajo, estando al objeto clásico o a su deconstrucción) deberán aplicar las reglas procesales del nuevo sistema laboral adjetivo. Pero no sólo ellos, sino también cualquier otro que, sin tener asignada la competencia especializada, estén llamados a entender en un debate procesal en el que se ventile trabajo humano, o lo que es lo mismo, “materia laboral”.⁵⁶

La asignación de competencia podrá ser sintomática, pero no un elemento que defina el concepto de materia laboral, especialmente por cuanto este en el bloque de constitucionalidad al que debe acudirse por mandato del art. 30 para darle sentido y alcance, es más amplio: atrapa relaciones que comprometen trabajo humano para un empleador privado, para el Estado, y también independiente o autónomo.⁵⁷

4. La “materia laboral” excluida del régimen de la ley 18.572.

El art. 7 de la ley 18.572 margina la aplicación del proceso que edicta, a todas aquellas situaciones en que el iter procesal esté pautado por “normas que prevean procedimientos especiales”.

Lo que significa que existirán conflictos de la materia laboral que por tener previsión procesal especial y en todos aquellos aspectos que lo prevean, desplazarán a la ley 18.572. Empero y en la medida que ésta conforma el especial sistema de derecho laboral procesal, éste solo quedará marginado por previsión especial. De allí que en todos los aspectos no reglados , sí habrá de aplicarse el sistema conformado por la ley 18.572.⁵⁸

De la formulación del art. 7 se deduce que el legislador distingue dos categorías de disposiciones sobre rituales procesales: las que refieren a procedimientos especiales en materia laboral y las de la ley 18.572 que están encaminadas, residualmente, a todos los procesos que refieran a la materia laboral pero no tienen asignación especial de ritual.

Pero, parece darle el mismo contenido a “procedimientos” que a “procesos”, a pesar de que sustancialmente son diversos. En efecto. El procedimiento refiere a una etapa u acto del proceso y el proceso a la interacción de actos y otras categorías procesales vinculadas por cierta hilación y el objetivo de una respuesta jurisdiccional.⁵⁹ El punto que parece distinguir uno del otro en la ley 18.572 , es la especialidad de la previsión legal y no el concepto. De allí que por exclusión, el sistema laboral adjetivo de la ley 18.572 se deberá aplicar cuando el conflicto sometido a resolución refiera a materia laboral y no se releven reglas especiales.

Ahora bien. Atendiendo al contenido conceptual señalado, en el ordenamiento nacional es posible hallar un conjunto de reglas sobre “procedimientos especiales en materia laboral” y otro de procesos especiales en materia laboral.

Entre las reglas de procedimientos especiales: art. 4 de la ley 10.449 (título ejecutivo por salarios, auxiliaria de pobreza y condena en daños y perjuicios); art. 23 inc final y 24 de la ley 12.590 (exoneración de costas y título ejecutivo), art. 10 de la ley 12.597 (carga de la prueba de la notoria mala conducta), art. 2 de la ley 13.556 (carga de la prueba de la permanencia a la orden); arts. 92 de la ley 16.134, 364 num. 7 de la ley 16.320 y 149 de la ley 16.462 (todos sobre exoneraciones de gastos del proceso); arts. 91 inc. 2do y 187 de la ley 16.713 (presunción de vinculación causa efecto entre la consulta a la historia laboral y el despido, y presunción de inexistencia de fraude por creación de empresa unipersonal, respectivamente); art. 3 de la ley 17.940 (legitimación activa, principios, tribunales competentes, facultades del tribunal, carga de la prueba, exoneración de gastos del proceso); art. 23 de la ley 18.246 (presunción de dependencia en la unión concubinaria); arts. 6 y 10 de la ley 18.251

(carga de la prueba del ejercicio del derecho de información y emplazamiento conjunto en casos de descentralización empresarial).⁶⁰

Entre los procesos especiales en materia laboral: la ley 16.045 (discriminación); la ley 17.940 (tutela de la libertad sindical) y la ley 18.561 (tutela contra el acoso sexual).

Significa pues que tanto los procedimientos especiales como los procesos especiales en materia laboral, no se ven desplazados por la ley 18.572. Éstos más todas las situaciones restantes donde el conflicto a resolver involucre la materia laboral, así como todas las otras reglas a las que el control del art. 31 dé paso para situaciones no previstas, se integrarán al Derecho del Trabajo en el área del derecho laboral procesal.⁶¹

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la ley 18.572 refiere a todos los asuntos en materia laboral que atrapan los diferendos sobre trabajo humano – dependiente, independiente, para el Estado o para otro sujeto – que promovidos por un trabajador o por un colectivo de tal sector profesional, o bien, no cuente con una reglamentación especial o bien, de tenerla deje vacíos que habrán de ser colmados con ésta.

V. Brevísimas conclusiones.

El concepto eje para delimitar el ámbito de aplicación del nuevo sistema laboral procesal es el de “materia laboral”. Corresponde delimitar su alcance siguiendo el camino interpretativo reglado por el art. 30 de la ley 18.572.

La materia laboral refiere al trabajo y la Carta se pronuncia por la promesa de protección sin reconocer límites subjetivos: trabajadores inmersos en una relación de trabajo o servicio, trabajadores autónomos, trabajadores del Estado. Así, acudiendo a una interpretación constitucional, se deduce que el concepto legal de materia laboral no puede ser más estrecho que el constitucional. Debe ser tan amplio como el constitucional.

La interpretación constitucional de la materia laboral arroja tres proyecciones. La primera, que refiere al trabajo humano sin exclusiones en cuanto a la modalidad. La segunda, que resultará aplicable cuando el sujeto que promueve la acción sea el trabajador o sus representantes en tanto es el destinatario de la promesa de protección que no excluye ningún área de actuación y por ende incluye la procesal. La tercera, que el ámbito de aplicación del nuevo sistema procesal no se identifica en sus límites con el ámbito de competencia de los órganos especializados en conflictos individuales de trabajo.

Finalmente, la “materia laboral” que define el ámbito de aplicación del sistema reglado por la ley madre 18.572, refiere a la dilucidación de todo conflicto en torno al trabajo humano, -dependiente, autónomo, en una relación de trabajo o servicio o para el Estado-, ventilado en un proceso jurisdiccional por el trabajador o su representante y que no haya sido objeto de regulación legal especial.

REFERENCIAS

* Profesora Asistente de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

¹ Pérez Amorós, Francisco. “Justicia efectiva, igualdad y rapidez procesal: por un derecho del trabajo procesal” en Rev. Derecho Laboral n. 237 pag. 7 y sgtes. Expresa el Profesor Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona, que el recurso expositivo a la expresión “de-

recho del Trabajo Procesal obedece a una idea de mayor calado que apunta a reconsiderar el Derecho Social como una rama social del Derecho omnicompreensivo, tanto de la regulación laboral como procesal del trabajo construido sobre el reconocimiento de que los seres humanos no somos todos iguales, planteamiento que permitirá advertir con más claridad que el principio pro operario y su homónimo, el principio tutelar procesal, en puridad, son el mismo principio.

² El nuevo sistema laboral procesal emigró aunque no se independizó totalmente del Código General del Proceso. Ello no constituye una novedad en el ordenamiento nacional. Sino que, a los que el propio sistema del Código General del Proceso expresamente excluyó, a poco tiempo de su vigencia se fueron sumando otros que, como en el caso del que se analiza, la especialidad del derecho sustantivo provocó la salida. (Raciatti, Octavio. “Los principios del derecho procesal del trabajo en la ley 18.572” en XX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, diciembre 2009.

³ Barretto Ghione, Hugo. “Principios de igualdad y protección en el proceso laboral” en Rev. Derecho Laboral n. 237 pag. 57; Fernández Brignoni, Hugo. “Apuntes sobre la nueva ley de proceso laboral” en Rev. Derecho Laboral n. 236 pag. 733; Rosenbaum, Rímolo, Jorge. “La recreación de un proceso laboral autónomo” en Rev. Derecho Laboral n. 236 pag. 765.

⁴ Kelsen, Hans. Teoría general del Derecho y del Estado. Edit. Universitaria. México 1949 pag. 137. El ordenamiento jurídico todo es un sistema de normas generales e individuales enlazadas de acuerdo al principio del que el derecho regula su propia creación. .

⁵ Resolución de la Suprema Corte de Justicia. 381/2007. La misma técnica había sido utilizada por el dec. ley 14.188. Rossi, Rosina. “Primera lectura de la ley 18.572 sobre abreviación de los procesos laborales.” en Rev. Derecho Laboral. N. 235 pag. 443.

Aún dentro de la doctrina que participa de la unificación de los procesos, se relevan autores que comentando la ley 18.572 se pronuncian por la necesidad de un modelo que en forma abreviada y resguardando los principios de concentración, intermediación y amplitud de las facultades probatorias, permita que en tiempo útil el trabajador no vea frustrado su derecho ante el incumplimiento contractual de su empleador, alejando así la conjetural penuria económica por la falta de ingresos que deriva de la omisión de pago de las prestaciones a que era acreedor en forma oportuna. Este es el planteo de Varela Méndez, en “Principios aplicables a los procesos laborales” en Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral. Ley 18.572. FCU, 2010 pags. 55 y sgts. El autor después de transcribir (pags. 69 y 70) reflexiones de esta autora realizadas en “El rol del tribunal, ¿se modifica en el anteproyecto de ley elaborado por la Comisión designada por la Suprema Corte de Justicia?” expuestas en la Primera Jornada Chileno – Uruguay de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social llevadas a cabo en Montevideo en junio de 2008 recogidas en soporte electrónico, expresa que se permite considerar que debe revisarse la admisión del fallo *ultra petita*, aunque con carácter restrictivo. Indica que el tribunal podría fallar *ultra petita*, más allá de lo pedido, pero siempre que se trate de un rubro o concepto reclamado. (pags. 74-75).

⁶ Nació a la vida jurídica minado de dificultades. La cruzada de su funcionamiento enfrentó la más absoluta carencia de recursos para su instrumentación, y reproches de inconstitucionalidad que terminaron en el acogimiento y declaración en tal sentido de tres soluciones (cuatro artículos). Así la labor de los operadores ha sido decisiva. Una fuerza pujante y creativa de un grupo de jueces que se lo pusieron al hombro, y fueron logrando repeler otra de signo contrario y empeñada en darle ultratractividad – de hecho- al sistema anterior y sortear las dificultades de hecho. (Rossi, Rosina. “ El nuevo derecho laboral procesal en Uruguay: la reforma continúa.”. en Seminario Rumbos de la(s) reforma(s) laboral(es) en América Latina y España. Junio 2011. Indédito.

⁷ Editorial. Rev. Derecho Laboral n. 237 pag. 4. Barretto Ghione, Hugo. Op cit. “ Principios de igualdad...” pag. 74.

⁸ La constitución constituye un código de valores y principios que se proyectan a todo el ordenamiento jurídico. Riso Ferrand, Martín. Derecho constitucional. TI. Pag. 25.

⁹ Editorial . Rev. Derecho Laboral. n.. 237 pag. 4. Pérez Amorós, Francisco. “Justicia efectiva, igualdad y rapidez procesal: Por un derecho del trabajo procesal.” en Rev. Derecho Laboral N. 237 pag. 10.

¹⁰ Sobre los principios de la ley 18.572, Rossi Rosina . op.cit “Primera lectura...” Rev. Derecho Laboral n. 235 pag. 445. Rosenbaum Rímolo, Jorge. Op.cit “La recreación de un proceso...” en Rev. Derecho Laboral n. 236 pag. 765; Fernández Brignoni, Hugo. Op.cit. “Apuntes sobre la nueva ley ...” en Rev. Derecho Laboral n. 236 pag.773.

¹¹ El significado gramatical del adjetivo “conforme “ refiere a semejante, parecido, ajustado, acorde, simétrico, consonante, afín, concordable, satisfactorio. De allí que pueda deducirse que la “interpretación conforme” alude a que la misma resulte acorde o afín con algo.

¹² Barbagelata, H.H. “ El juez de trabajo y los derechos humanos laborales. “ Judicatura N.45 pag. 16. “El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales” en rev. Derecho n.. 214 pags 213 y sgtes.; “El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos” en El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos Laborales” ed. Fundación de Cultura Universitaria 2009 pag. 223.; Valdés dal Re, F. “ Los derechos fundamentales en la persona del trabajador “ en Rev. Derecho Laboral .Montevideo 2003 , num.212 pags. 650 y sgtes.

¹³ Este concepto de interpretación conforme no es creación original del legislador de la 18.572, sino que responde a la doctrina de la primacía constitucional elaborada por el constitucionalismo moderno contestatario del positivismo identificador del derecho con la ley, que sustancialmente concibe en la norma suprema, una fuente directa de derechos y obligaciones, inmediatamente aplicable por todos los operadores jurídicos capaces de imponerse frente a cualquier otra norma y sobre todo, con un contenido preceptivo amplio de valores, principios y derechos fundamentales. (Risso Ferrand, Martín “Interpretación “desde” la constitución” en Rev. Universidad Católica n. VI pag. 231.; Cajarville Peluffo, Juan P. en “Supremacía constitucional e interpretación.” En Rev. Derecho Público n. 1/1992 pag. 51; Guastini, Ricardo “La constitucionalización del ordenamiento jurídico: el caso italiano” en Neoconstitucionalismo (s). Ed. Trotta . Madrid 2003 pag. 49); también como “interpretación constitucionalizante de la ley “ (Cassinelli Muñoz, Horacio. En “Interpretación del derecho de familia según los principios constitucionales” en Rev. Derecho, Jurisprudencia y Administración T. 72 pag. 22.) En similar sentido: Blengio, Juan E “Algunas reflexiones sobre la interpretación e integración del derecho y el rol que en esta corresponde a la doctrina” en ADCU T. XI pag 109; y “La parte contractual débil” en ADCU TXXIX pag.623; Blengio, Juan. Clase sobre “Pautas de interpretación” dictada en el Centro de Estudios Judiciales del Uruguay en cursillo sobre “Responsabilidad desde la perspectiva de las relaciones de consumo y la protección del medioambiente” el 7.8.2006; Castro, Alicia “Argumentación y constitucionalismo en la fundamentación de las sentencias “ en ADCU T. XXXIX pag. 841. También, sentencias de la Suprema Corte de Justicia Nros. 172/2002, 365/2009 y 1/2010. En perspectiva similar aunque referida a la vinculación entre los derechos humanos y la labor de juzgamiento que realiza el juez, Capón Filas, Rodolfo. “El juez en el mundo”, publicación “on line.” En análisis especialmente referido al proceso de trabajo, Aparicio Tovar, Joaquín. Rentero Jove, Jesús. “El juez laboral, imparcial, pero no neutral” en Rev. Derecho Social n. 4 (1998) pag. 53.

¹⁴ Fallo de la Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana 190-2003 , en Diálogo Jurisprudencial. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. México 2008. Julio –diciembre 2007 n. 3 pag. 27 y sgtes.; Barbagelata , Héctor Hugo. “La consagración legislativa y jurisprudencial del bloque de constitucionalidad de los derechos humanos” en Rev. Derecho Laboral n. 237 pag 141.

¹⁵ Barbagelata, Héctor Hugo. Barbagelata, Héctor Hugo. Op.cit “ El juez de trabajo y los derechos ...” en Rev. Judicatura N. 45 pag. 13.

¹⁶ Valdés dal Ré, Fernando. “ Los derechos fundamentales de la persona del trabajador “ en Rev. Derecho Laboral N. 212 pag. 650; Ermida Uriarte , Oscar. “Investigación sobre aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay” pag. 11. Nogueira Alcalá, Humberto. “La dignidad de la persona humana como fundamento de los derechos fundamentales, los cuales constituyen límites a la soberanía estatal” en Rev. De Derecho. Universidad Católica n. 05/2010 pag. 81; Villavicencio, Alfredo. “Los tratados sobre derechos humanos y su interpretación como parte del bloque de constitucionalidad” en Temas centrales del derecho del trabajo del siglo XXI. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. Ara Editores, 2009 pag. 61.

¹⁷ Plá Rodríguez, Américo. Los derechos humanos y el derecho laboral” en Cuadernos de la Facultad de De-

recho . El concepto de derechos humanos. Un estudio interdisciplinario. Ed. Facultad de Derecho. pag. 65.

¹⁸ Todos ellos son consecuencia del proceso de constitucionalización del derecho del trabajo que ha sido, como indica Ermida, causa y efecto , del reconocimiento de los derechos laborales. (Ermida Uriarte, Oscar. “La constitución y el derecho laboral” en “Treinta y seis estudios sobre fuentes del Derecho del Trabajo”. Montevideo, diciembre 1995 pag. 111 y sgtes.)

¹⁹ Barbagelata, Héctor Hugo. “El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales” en El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos laborales. Marzo 2009 pag. 224; además clase impartida el 25.2.2010 en el marco del Curso para posgraduados sobre El nuevo proceso laboral.

²⁰ Son éstos últimos, derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar entendiendo por “derecho subjetivo” cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscripta a un sujeto por una norma jurídica y por “status” la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas. (Ferraioli, L. Los fundamentos de los derechos fundamentales. Trotta Madrid, 2001, citado por Lorenzetti R.L. en Teoría de la decisión judicial. Fundamentos de derecho. Santa Fé 2006 pag. 107.

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, puede decirse que el bloque de constitucionalidad se compone de derechos inespecíficos – del hombre por su condición de tal – y específicos laborales – del hombre, en su condición de trabajador-. Esta composición explica que la doctrina identifique dentro del bloque, un sector al que denomina bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales. (Barbagelata, Héctor Hugo. Op.cit. “El juez de trabajo...” pag. 15.)

²¹ Las que nombra Oscar Ermida Uriarte en “Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo” pag. 15 en Investigación sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

A éstas deben agregarse las Reglas de Brasilia sobre “Acceso a la Justicia de las personas en condiciones de vulnerabilidad” aprobado en la Asamblea Plenaria de la XIV Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana recogidas para su difusión entre los jueces por Acordada 7647.

²² El legislador ha encomendado al juez laboral entonces, una tarea que al tiempo es de creación y de custodia. De creación de la solución para el caso concreto partiendo del texto normativo en custodia de que ella, la creación, constituya una concreción de los modelos a seguir. En sentido similar explica Gianella Bardazano en “Literalidad y decisión . Interpretación, justificación y estado de Derecho “ que la interpretación es un acto de realización del derecho. Carlos Álvarez Editor. pag. 33.

²³ Examen diverso es el que puede realizarse para delimitar el ámbito de aplicación de cada una de las dos estructuras procesales previstas en la ley 18.572. Para éste, resulta imprescindible agregar al examen de la materia, el de la cuantía como se deduce de la interpretación contextual de los arts. 7 y 18.

²⁴ Barbagelata, Héctor Hugo. El particularismo del Derecho del Trabajo. F.C.U. Montevideo 2009 Págs. 20, 23, 24 y 192; Ermida Uriarte , Oscar. Apuntes sobre la huelga. FCU Montevideo 1983 pag. 10; Changala , Ricardo y Fernández Brignoni , Hugo. Medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo. FCU Servicio de Documentación Jurídica n. 109 pag. 6; Ermida Uriarte, Oscar y Raso Delgue Juan “El derecho vigente en materia de huelga luego de la anulación de las leyes del régimen de facto” en Rev. Derecho Laboral N. 137 pag. 115; Rivas , Ana.” Proceso laboral autónomo como aplicación del principio protector” en XXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU Montevideo 2010 Pag.187, y “Poderes inquisitivos del juez en el nuevo proceso laboral. Ley de abreviación de los juicios laborales n. 18.572.” en XX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU 2009 pag. 224. .

²⁵ Ermida Uriarte, Oscar. “Algunas reflexiones sobre los conflictos laborales, el arbitraje, y la justicia del trabajo” en Anales del Foro N. 43-44 pag. 18. Plá Rodríguez, Américo. “Los conflictos de trabajo”. Montevideo, 1947, págs. 9, 10; Sarthou, Helios. “los conflictos colectivos del trabajo y el arbitraje en Rev. Derecho Laboral n. 119 pag. 476.

Expresa Oscar Ermida en op.cit. pag. 19 que Octavio Bueno Magano en “ La clasificación de los

conflictos de trabajo considerando los intereses en disputa y los sujetos que intervienen.” En El derecho laboral en Iberoamérica pag. 816, agrega a esta clasificación un elemento distintivo de particular importancia: la forma que se exterioriza el conflicto, dado que el colectivo tiene formas propias de manifestarse que son la huelga y el lock-out.

²⁶ Barbagelata, Héctor Hugo. “Conflictos individuales y conflictos colectivos” en Rev. Derecho Laboral n. 241 pag. 34; Derecho del Trabajo T. I. FCU Montevideo 2007 pag. 33. En esta misma interpretación: Oscar Ermida Uriarte, Oscar. “La competencia material de la justicia del trabajo” Rev. Uruguaya de Derecho Procesal 1/1983 pag. 87; Osvaldo Mantero de San Vicente. Derecho sindical . FCU Montevideo, 1988. pag. 159; Eduardo Ameglio y Ricardo Mantero Álvarez en “Las modalidades de solución de conflictos colectivos de interés en Rev. Derecho Laboral. N. 163 pag. 460; José Arlas . “La jurisdicción del trabajo “ en Nuevo proceso laboral uruguayo. AA.VV. FCU 1974 pag 49; Loustaunau , Nelson. La jurisdicción del Trabajo. FCU , Montevideo, 2007 pag. 42.

²⁷ Couture, E. Estudios de Derecho Procesal Civil . pag. 85, 269, 270. En esta misma línea interpretativa, Plá Rodríguez, Américo. Curso de Derecho Laboral T. IV Vol 2 pag. 36, que además indica que, como no existe asignación expresa , la competente es la justicia civil por su competencia residual; Helios Sarthou. Siete tópicos sobre la tuitividad sindical en la ley 17.440 en Promoción y protección de la libertad Sindical AA.VV. FCU Montevideo , 2006 pag. 189; Emma Stephanic y Gabriel Valentín. Proceso laboral. Ed. Del Foro 1999 pag. 6.

²⁸ Couture E. op. Cit. Estudios...t. I pag. 194.

²⁹ Las reglas de procedimiento refieren a una etapa u acto del proceso y el proceso a la interacción de actos y otras categorías procesales vinculadas por cierta hilación y el objetivo de una respuesta jurisdiccional

³⁰ Barrios De Ángelis, Teoría del proceso. Pags. 12 y 13. El proceso civil . T II pags. 14 y 15 citado por Stephanic , Emma y Valentín, Gabriel. en Proceso Laboral. Ed. Del Foro 1999 pag. 25.

³¹ Couture, J. op. Cit. Fundamentos de Derecho Procesal Civil pag. 26 y sgtes.

³² Art. 6 de la ley 15.750.

³³ Quizás, el tenor de la disposición, estaría ubicándose en la interpretación del Prof Héctor Hugo Barbagelata, en tanto parecería dar a entender que a la jurisdicción laboral no le cabe entender en otro tipo de conflictos que no sean los individuales de trabajo.

³⁴ Plá Rodríguez, Américo “La noción de conflicto individual de trabajo” en Rev. La Justicia Uruguaya T. LXXXI pag. 195. Oscar Ermida Uriarte recoge este concepto y le agrega que ello es indiferente a que la relación se trabee entre las otros sujetos o partes componentes de dicha relación.

³⁵ Sobre la subordinación como elemento esencial para identificar la relación de trabajo: Rivas, Daniel. La subordinación. Criterio distintivo del contrato de trabajo, Montevideo 1996 pag. 34.

³⁶ Órdenes a quien presta el trabajo y fiscalización de su cumplimiento y adopción de medidas disciplinarias, dirección , etc

³⁷ Ermida Uriarte, Oscar y Hernández Álvarez, Oscar. “Crítica de la subordinación “ en Rev. Derecho Laboral n. 206 pag. 225; Expresan los autores que la ajenidad constituye el único justificativo ético jurídico que puede explicar que quien presta trabajo enajene sus frutos anticipada e independientemente de su utilidad. Y continúan diciendo que si la riqueza se produce por la conjunción de capital y trabajo, la única justificación ético-jurídica para que el trabajador no tenga su parte en las ganancias, es que tampoco tenga pérdidas.

Sobre los nuevos contornos de la subordinación , además la doctrina citada en pag. 233 cita n. 8. .

³⁸ Ermida Uriarte, Oscar. La Recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo (2006) en Rev. Derecho Laboral n. 223 pag. 673.

³⁹ Sentencias del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er. Turno que califican la naturaleza del vínculo con fundamento en la Recomendación n. 198 de OIT: 174/2009, 23172010, 251/2010, 376/2010, 380/2010, 446/2010, 143/2011.

⁴⁰ Art. 291 de la ley 16.226 que asigna una partida especial a los profesionales del Centro de Asesoramiento y Asistencia Jurídica en materia laboral del MTSS; art. 221 de la ley 14.489 que determina los cometidos y el art. 462 de la ley que dispone un incremento de salarios para profesionales de dicha dependencia; el art. 462 de

la ley 14.106 que asigna partidas presupuestales al MTSS. .

⁴¹ Art. 4 de la ley 18.110 que aprueba la Visa MERCOSUR y dispone que sus beneficiarios no estarán exentos de cumplir con las obligaciones de la materia laboral; los arts. 23 y 24 de la ley de puertos 16.246 que contiene una disposición de similar contenido referido a las empresas privadas.

⁴² El art. 59 de la ley 18.387 admite la competencia de la justicia en materia laboral para ventilar el juicio de conocimiento en un procedimiento de concurso; art. 7 de la ley 18.063 que atribuye competencia al Tribunal Administrativo Laboral del MERCOSUR para la dilucidación de conflictos entre el Parlamento y su personal. ; el literal d) del art. 3 de la ley 17.940 sobre protección de la libertad sindical que atribuye competencia a la jurisdicción en materia laboral; el art. 128 de la ley 16.462 que atribuye competencia en materia laboral a los Juzgados de Paz; el art. 104 de la ley 15.750 que disciplina la subrogación; el art. 292 de la ley 14.416 que creó un segundo Tribunal de Apelaciones del Trabajo y le asignó competencia; el art. 5 del dec. ley 14.188 que distribuyó la competencia de la jurisdicción laboral;

⁴³ El art. 3 de la ley 17.940 que reglamentó el procedimiento de las acciones de protección de la libertad sindical; la ley 16.728 que aprueba un convenio de cooperación respecto de procedimientos relativos a varias materias y entre ellas la laboral; el art. 55 de la ley 16.074 que dispuso que toda controversia originada en la fijación del salario o la renta o su aumento o disminución debería seguir el procedimiento vigente en materia laboral; el art. 350.3 del CGP que para la materia laboral admitió la modificación de pretensión ; el art. 2 del dec. ley 14.491 que fijó el procedimiento en segunda instancia en vigencia del dec. ley 14.188; el dec. ley 14.188 que organizó un proceso laboral autónomo.

⁴⁴ Numeral II de la exposición de motivos del anteproyecto de ley del Código General del Proceso.

⁴⁵ Entre otras, sentencia n. 114/2009 del Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 2do. Turno.

⁴⁶ Sobre el concepto de interpretación conforme, Rossi Albert, Rosina. “Vigencia del nuevo sistema procesal laboral. Leyes 18.572 y 18.623” en Rev. Derecho Laboral N. 236 pag. 816 .

⁴⁷ Barbagelata, Héctor Hugo. “El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales” en El particularismo del Derecho del Trabajo y de los Derechos Humanos laborales. Marzo 2009 FCU; Ermida Uriarte, Oscar. “Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo” en Investigación sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y El Caribe. pag. 15.

⁴⁸ Cassinelli Muñoz, Horacio. “Régimen jurídico de los trabajadores y estatuto del funcionario” en Rev. Derecho Jurisprudencia y Administración t. 58 pag. 16 y t. 65 nros 11 y 12 pag. 279; Vázquez Cristina. Manual de la función pública. FCU Montevideo 1988 oag, 49 y sgtes. ; Mantero Álvarez, Ricardo. Límites al derecho huelga. Ed. Amalio Fernández Montevideo 1992 , Pag. 41. .

⁴⁹ Risso, Martín. ¿Qué es la constitución? Universidad Católica pag. 34, del mismo autor Derecho Constitucional pag. 265 – 283.

La autora ha ahondado en el fundamento de la tesis de la fuerza expansiva de la Constitución como integrante del bloque de constitucionalidad de lo derechos humanos laborales, y una reseña de un grupo de autores que comparten la idea de la fuerza expansiva de la Carta como componente del bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales en op.cit. “Vigencia del nuevo sistema procesal ...” pags . 806 808.

⁵⁰ Cassinelli Muñoz, Horacio. “Régimen jurídico general de los trabajadores y estatuto de los funcionarios” en Rev. Derecho, Jurisprudencia y Administración. Tomo 58 pag 230-235; y T. 65 pag. 278; Silva Cencio .Curso sobre el Derecho del Trabajo y los funcionarios públicos. Biblioteca de Derecho Laboral N. 5 . Montevideo, 1977 pag. 50; Sarthou, Helios en la misma publicación intervención de págs 86 y sgtes; Sacchi, Carlos. “Responsabilidad laboral del Estado.” en Cuadernos del coloquio Ed. Universidad 1995. ; Vazquez Cristina . “Trabajo de los funcionarios públicos: relación funcional y Derecho general del trabajo” en Rev. Derecho Público Año 1977 N. 10, pag. 16; Risso Ferrand Martín. “Responsabilidad laboral del Estado: vías procesales.” en Rev. Derecho Laboral N. 191 pag. 776;

⁵¹ En lo concerniente a los trabajadores del Estado expresa Cassinelli Muñoz que no se releva reserva constitucional alguna que permita excluir a los funcionarios públicos, como titulares de ningún derecho laboral, sin

perjuicio de que en el ámbito específico de su función se apliquen las normas pertinentes. (arts. 58 a 66) . op.cit. “Régimen jurídico general de los ...” pag 231. Con base en lo que expone el autor, se deduce que los trabajadores del Estado no están excluidos del derecho al proceso laboral autónomo y especializado.

⁵² Rossi, Rosina. Op. Cit. “Primera lectura...” pag. 451; “El proceso de menor cuantía en el nuevo sistema laboral procesal. Ley 18.572” en Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya. FCU Montevideo 2010 pag. 323.

⁵³ Sobre el alcance de la representación prevista en el art. 28 de la ley 18.572, Villanueva Frías, Eloísa. “Representación procesal del actor en la ley 18.572” en XX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU 2009 pag. 237.

⁵⁴ Así si el accionante es el trabajador o un colectivo de trabajadores o un sindicato, en la medida que habría mandato constitucional de protección, debería aplicarse el ritual de la ley 18.572. Independientemente de la calidad del sujeto demandado. En tal sentido correspondería aplicarlo también cuando el trabajador acciona contra el Banco de Seguros del Estado con fundamento en el art. 54 y buscando la revisión de renta, pero no correspondería cuando el actor es el empleador, otro operador como por ej el Banco de Seguros del Estado en la acción de los arts. 57 y 65 de la ley 16.074.

⁵⁵ Aunque referido al estatuto legal sustantivo y la asignación de competencia, puede verse como el Tratado de Montevideo de 1940 en un mismo cuerpo normativo, distingue nitidamente la ley aplicable de la competencia.

⁵⁶ Rossi, Rosina Op. Cit “Primera lectura...” pag. 445; y “El proceso de menor cuantía en ...” pag. 325. Hugo Fernández Brignoni en “Apuntes sobre la nueva ley de proceso laboral. Leyes 18.571 y 18.623” en Rev. Derecho Laboral N. 236 pag. 785, especialmente en la cita n. 29 se pronuncia por limitar la aplicabilidad del proceso previsto por la ley 18.572 a los conflictos individuales de trabajo.

⁵⁷ Otra interpretación plantea Emma Stephanic en “Los sujetos de los procesos laborales regulados en la ley 18.572” en Nuevas Especialidades del proceso sobre materia laboral. FCU febrero 2010 pag. 79. Asimila el concepto de “materia laboral” al de la asignación de competencia de tribunales especializados asignada por el art. 106 de la ley 12.803. Lo que resulta que el contenido del concepto “materia laboral” se halla limitado a asuntos originados en conflictos individuales de trabajo que se tramiten en órganos con especial asignación de competencia laboral. De allí que, como indicara el Profesor Mario Garmendia en sesión del Grupo de los Miércoles del 21.9.2011, la citada autora le atribuye un contenido muy restringido que arroja que deberán seguir el ritual de la ley 18.572 aquellos conflictos individuales de trabajo que se tramiten ante la justicia laboral especializada.

⁵⁸ Por ejemplo, podría ser el caso la aplicabilidad de la representación al trabajador prevista por el art. 22 para procesos de protección de la libertad sindical y al amparo de la ley 17.940.

⁵⁹ Barrios De Ángelis, Teoría del proceso. Pags. 12 y 13. El proceso civil. T II pags. 14 y 15 citado por Stephanic, Emma y Valentín, Gabriel en Proceso Laboral. Ed. Del Foro 1999 pag. 25.

⁶⁰ Con similar alcance, Rivas, Ana. Op.cit. “Poderes inquisitivos...” pag. 231.

⁶¹ El advenimiento del nuevo sistema laboral procesal determina entonces la posibilidad de identificar un área nueva en el Derecho del Trabajo. Al derecho individual, colectivo y de la seguridad social, se suma el derecho laboral procesal.