



ESTUDOS JURÍDICOS

2017

OS IMPACTOS DO NOVO CPC
NO PROCESSO DO TRABALHO
na perspectiva do Direito comparado

LOS IMPACTOS DEL NUEVO CPC
EN EL PROCESO LABORAL BRASILEÑO
desde la perspectiva del Derecho comparado

Manoel Carlos Toledo Filho
(Coordenador)

Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani
(Organizador da Série)



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

OS IMPACTOS DO NOVO CPC NO
PROCESSO DO TRABALHO
na perspectiva do Direito comparado

LOS IMPACTOS DEL NUEVO CPC EN
EL PROCESO LABORAL BRASILEÑO
desde la perspectiva del Derecho comparado

Manoel Carlos Toledo Filho
(Coordenador)

Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani
(Organizador da Série)

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
Campinas
2017

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

PRESIDENTE

Desembargador FERNANDO DA SILVA BORGES

Escola Judicial da Justiça do Trabalho da 15ª Região

DIRETOR

Desembargador MANOEL CARLOS TOLEDO FILHO

VICE-DIRETORA

Desembargadora ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN

CONSELHO CONSULTIVO

Desembargadora MARIA INÊS CORRÊA DE CERQUEIRA CÉSAR TARGA
Representante dos Desembargadores do Tribunal

Juiz FIRMINO ALVES LIMA
Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

Juíza CAMILA CERONI SCARABELLI
Representante dos Juízes Substitutos

Servidor EVANDRO LUIZ MICHELON
Representante dos Servidores (voz e assento)

Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região (voz e assento)

ISBN 978-85-93326-01-1

Editoração e Diagramação

Seção de Pesquisa e
Publicações Jurídicas

Elizabeth de Oliveira Rei
Laura Regina Salles Aranha

Capa

Marcello Alexandre de Castro Moreira

Escola Judicial do TRT da 15ª Região

Rua Barão de Jaguará, 901 - 3º andar - Centro
13015-927 Campinas - SP

Telefone: (19) 3731-1683 - Fax: (19) 3236-0585

e-mail: escolajudicial@trt15.jus.br

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO DA SÉRIE.....	5
APRESENTAÇÃO.....	7
A INFLUÊNCIA DO PROCESSO CIVIL ALEMÃO EM RELAÇÃO AO PROCESSO JUDICIAL DO TRABALHO.....	11
Vito Palo Neto; Christian Kerner	
APLICACIÓN DEL PROCESO CIVIL EN EL PROCESO LABORAL EN ARGENTINA.....	25
Daniel Horacio Brain	
LA INCIDENCIA DEL PROCESO CIVIL EN EL PROCESO LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.....	45
David Montoya Medina	
PROCESO LABORAL Y PROCESO CIVIL. PANORAMA DE URUGUAY.....	59
Mario Garmendia Arigón	
ÍNDICE ONOMÁSTICO.....	71

APRESENTAÇÃO DA SÉRIE

OS IMPACTOS DO NOVO CPC NO PROCESSO DO TRABALHO

A edição de um Novo CPC traz discussão e reflexão ao mundo jurídico. Foi um dos temas do XV Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e pela Escola Judicial da Justiça do Trabalho da 15ª Região, no ano 2015.

É intuito desta Escola fomentar a análise e o estudo das questões debatidas no Congresso. Por isso, a Direção da Escola promove um Seminário “NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL: uma visão bem crítica”, para que magistrados, inclusive convidados, e servidores examinem atentamente e aprofundem seus questionamentos e, por fim, avaliem as mudanças que este novo Código trará ao universo de quem lida com a Justiça do Trabalho.

Para isso é que a Escola apresenta esta nova publicação, segunda da série OS IMPACTOS DO NOVO CPC NO PROCESSO DO TRABALHO, que trata, especificamente de experiência semelhante em outros países.

Esperamos que este novo livro traga ao leitor algumas respostas na observação do que ocorre com o direito estrangeiro. Num mundo globalizado é enriquecedora a troca de experiências!

Desembargador **Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani**
Diretor da Escola Judicial
no biênio 2014-2016

APRESENTAÇÃO

A história comprova que as regras e preceitos consolidados pelo processo civil sempre se demonstraram insuficientes para disciplinar e solucionar os conflitos entre empregados e empregadores.

Sendo, em sua essência, um instrumento burocrático, caro e lento, o processo civil para nada se ajustava às necessidades e à delicada dinâmica da realidade das relações de trabalho após o advento da Revolução Industrial.

Para superar este impasse, criou-se um novo processo, idealizado para ser simples, barato e célere: o processo do trabalho.

Mas esse desprendimento, conquanto inevitável, nunca se procedeu de forma plena. Mercê mesmo de sua feição simplificada, o direito processual do trabalho, desde seu nascedouro, necessitou do auxílio do processo civil para preencher suas previsíveis lacunas.

O desafio, então, que à comunidade jurídica permanente e periodicamente se apresenta, não consiste em saber se o processo civil deve ser aplicado no âmbito instrumental trabalhista, mas em que medida isto poderá ou deverá ultimar-se. E tal desafio, no Brasil, foi exponencialmente incrementado com o advento do novo CPC.

Com isto em foco, trazemos para exame e consideração do leitor um breve panorama de como o assunto é tratado no direito comparado, para tanto nos concentramos em quatro países: Alemanha, Argentina, Espanha e Uruguai.

Se bem que a transposição de normas alienígenas para a realidade nacional não seja uma tarefa simples – máxime quando de direito processual se trate – o fato é que há, quanto a este tema, pontos de convergência que podem ser detectados sem esforço, desde aí claramente se inferindo sua pertinência universal.

Assim é que, na Alemanha, a Lei que rege os Tribunais do Trabalho determina que todos seus procedimentos primarão pela celeridade (*Arbeitsgerichtsgesetz*, parágrafo 9º, inciso I)¹, característica

¹No original: “Das Verfahren ist in allen Rechtszügen zu beschleunigen”.

igualmente mencionada na Lei da Jurisdição Social Espanhola (art. 74.1)², na Lei de Abreviação dos Processos Laborais Uruguaia (art. 1º)³ e que, na Província Argentina de Córdoba⁴ decorre da conjugação de preceitos diversos, notadamente daqueles que prescrevem o impulso processual de ofício (CPT, art. 15)⁵ e a improrrogabilidade dos prazos peremptórios (CPT, art. 18)⁶. Aliás, ademais dos ordenamentos citados, que serão objeto de análise pormenorizada, a preocupação com a celeridade é explícita e diretamente referida em diversas outras legislações.⁷

Mais evidentes pontos de contato poderiam ser listados, como a indisfarçável e marcante presença da oralidade e seus consectários naturais (concentração, imediação). E, aqui, ingressa o aspecto que mais de perto nos interessa: porque a estrutura do processo do trabalho universalmente detém tais características, a incorporação secundária do processo civil somente será lícita quando não venha ela

²“Los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios de intermediación, oralidad, concentración y **celeridad**”.

³Los procesos laborales se ajustarán a los principios de oralidad, **celeridad**, gratuidad, intermediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.

⁴Na Argentina o direito processual é descentralizado, é dizer, cada Província da Federação organiza suas próprias normas de procedimento, tal qual se passava no Brasil antes do advento do CPC de 1939.

⁵“El procedimiento deberá ser impulsado por el Tribunal aunque no medie requerimiento de parte”.

⁶“Los términos perentorios son improrrogables, salvo las excepciones previstas en la presente ley.”.

⁷Por exemplo: art. I da Lei Processual do Trabalho do **Peru** (El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, **celeridad**, economía procesal y veracidad.), art. 425 do Código do Trabalho do **Chile** (Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la intermediación, impulso procesal de oficio, **celeridad**, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad), art. 2º da Lei Orgânica Processual do Trabalho da **Venezuela** (El juez en sus decisiones no podrá contrariar los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, **celeridad**, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidade); art. 2º do Código Processual do Trabalho e da Seguridade Social da **Nicarágua** (El proceso judicial laboral y de la seguridad social es oral, concentrado, público, con intermediación y **celeridad** [...]).

contradizer ou chocar-se com as premissas fundamentais do processo laboral. Colocando a questão em outros termos, no cenário processual laboral, o processo civil será sempre um ator coadjuvante, não lhe sendo lícito, em qualquer hipótese, estorvar ou atrapalhar a performance do ator principal, que é o processo do trabalho.

Tal, por conseguinte, é a ilação que esperamos se possa alcançar pelo exame dos trabalhos a seguir apresentados, e a cujos autores - Vito Palo Neto (Brasil), Christian Kerner (Alemanha), Daniel Horacio Brain (Argentina), David Montoya Medina (Espanha) e Mario Garmendia Arigón (Uruguai) - a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região registra seus sinceros agradecimentos pela valiosa e generosa colaboração oferecida.

Desembargador **Manoel Carlos Toledo Filho**
Diretor da Escola Judicial

A INFLUÊNCIA DO PROCESSO CIVIL ALEMÃO EM RELAÇÃO AO PROCESSO JUDICIAL DO TRABALHO

Vito Palo Neto*
Christian Kerner**

1 INTRODUÇÃO

A publicação do novo Código de Processo Civil brasileiro de 2015, Lei n. 13.105/2015, tem causado uma série de debates no meio juslaboral, em especial quanto à interpretação do art. 15 que trata da aplicação supletiva e subsidiária do novo código instrumental nos casos de ausência de normas que regulem processos trabalhistas. Como forma de contribuição ao debate, fomos buscar no direito comparado, em particular no direito alemão, a influência, ou a aplicação de normas processuais civis no âmbito do Processo do Trabalho.

Antes de tratar propriamente das normas, faz-se necessário ressaltar o cuidado que se deve tomar ao tratar do direito comparado, pois o Direito de cada país está ligado à sua história, economia, cultura e crenças, entre outros fatores e, portanto, não se pode simplesmente fazer a transposição de normas de um país a outro, sem que se leve em consideração esses diversos elementos de formação da sociedade.

Este artigo irá fornecer uma visão geral do processo perante os tribunais do trabalho e lidar com peculiaridades processuais do processo de trabalho na Alemanha. Em particular, deve ser exibida a influência do Código de Processo Civil¹ (ZPO) para o Direito Processual do Trabalho, regulado pela Lei do Tribunal do Trabalho² (ArbGG). Finalmente, serão descritas as diferenças mais importantes de um método de jurisdição ordinária da justiça do trabalho na Alemanha.

*Advogado, ex-assessor do TRT 15ª Região, mestre em direito pela UNIMEP e doutorando em Direito pela Universidade de Frankfurt.

**Advogado, sócio do escritório Auriga, Colônia, Alemanha www.kanzleiauriga.de.

¹Zivilprozessordnung - ZPO

²Arbeitsgerichtsgesetz - ArbGG

2 A JUSTIÇA DO TRABALHO NA ALEMANHA

Os artigos 20 e 95 da Constituição Alemã - Lei Básica³ dividem o poder judiciário em cinco jurisdições distintas: ordinária, administrativa, financeira, trabalhista e os tribunais sociais. Os tribunais do trabalho são, portanto, uma jurisdição especial para assuntos trabalhistas, um dos cinco ramos judiciais da Alemanha e tem uma estrutura que se assemelha neste aspecto à estrutura encontrada no Brasil, com três graus de jurisdição distintos: Tribunal do Trabalho “Arbeitsgericht” (equivalente às antigas Juntas de Conciliação e Julgamento onde se encontra o juiz togado e dois juizes honorários que exercem as funções dos antigos juizes classistas), Tribunal Regional do Trabalho “Landesarbeitsgericht” e Tribunal Federal do Trabalho “Bundesarbeitsgericht”⁴. O estabelecimento de tribunais do trabalho já ocorreu em 1926 e desde então foi reconhecido e institucionalizado o Direito do Trabalho como um direito de índole especial.

Os tribunais do trabalho são competentes em todas as disputas de natureza privada entre empregados e empregadores, bem como para os litígios entre as partes em convenções coletivas, ou seja, entre Sindicatos e as organizações de empregadores, assim como entre o empregador e o conselho de empresa⁵.

O Direito do Trabalho alemão, assim como o brasileiro, constitui uma área jurídica autônoma, regida por princípios jurídicos próprios. Tem como fontes normativas a Constituição Federal, leis federais, convenções coletivas, acordos de empresas, contratos individuais de trabalho e a jurisprudência. Além dessa diversidade de fontes, as normas de direito do trabalho não se encontram reunidas em um código específico como se pode verificar em determinados países

³Grundgesetz – GG, a Lei Básica promulgada em 23.5.1949. Com o tratado da Unificação Alemã de 31.8.1990 e o Estatuto Federal de 23.9.1990, a Lei Básica se tornou a Constituição da Alemanha Ocidental e Oriental Unificada.

⁴Nas três instâncias do judiciário trabalhista alemão, são encontrados as composições tripartites formadas pelos juizes togados e juizes honorários representantes dos trabalhadores e das entidades patronais.

⁵Os conselhos de empresa tratam de representações de trabalhadores no âmbito de empresas, que não estão ligados, necessariamente aos sindicatos. Não há conflito de competências, embora os sindicatos possam delegar algumas atribuições aos referidos conselhos. Para maiores informações sobre os conselhos de empresa veja: PALO NETO, Vito. Capítulo 1. Alemanha. In: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos; EÇA, Vitor Salino de Moura (Coords.). **Direito Processual do Trabalho comparado**. Ed Del Rey, Belo Horizonte, 2009. p. 10

européus⁶, ou mesmo uma consolidação de leis, como encontramos no Brasil. As principais leis, que garantem um patamar mínimo de direitos a todos os trabalhadores, são encontradas em instrumentos normativos distintos, regulados em diferentes períodos, o que pode trazer alguma dificuldade mesmo para um especialista para se descrever o direito do trabalho da Alemanha de uma forma geral⁷.

Tratando-se de normas processuais, pode-se dizer que os princípios do processo judicial trabalhista são regulados principalmente pela Lei do Tribunal do Trabalho “Arbeitsgerichtsgesetz” - ArbGG e secundariamente no Código de Processo Civil “Zivilprozessordnung”- ZPO. O ArbGG é a base do processo do trabalho e trata de questões como competência dos tribunais do trabalho e procedimentos específicos (§§ 2 e 2a)⁸, as formações dos órgãos da justiça (§§ 14 a 45) e recursos a serem adotados no âmbito dessa justiça especializada (§8). O Código de Processo Civil é aplicável de forma subsidiária, por força de referência legal, como pode ser citado no § 46 do ArbGG onde se encontra:

Parte III

O processo perante os tribunais para litígios trabalhistas

Capítulo Primeiro

[...]

§ 46 Princípio Fundamental

[...]

(1)[...]

(2) Para o julgamento em primeira instância, são aplicáveis as disposições do Código de Processo Civil relativas ao processo perante os tribunais locais, a menos que esta lei disponha em sentido contrário.

Fazendo-se um estudo mais aprofundado do processo do trabalho na Alemanha, não será difícil constatar que os princípios

⁶Portugal e Espanha, por exemplo.

⁷WEISS, Manfred and SCHMIDT, Marlene. **Labour Law and Industrial Relations in Germany**. 4th revised edition. The Netherlands: Kluwer Law International, 2008. p 38

⁸Na legislação alemã, encontramos a indicação de parágrafo §, equivalente à indicação dos artigos, na legislação brasileira. Neste artigo manteremos a referência em § de acordo com a inscrição da legislação alemã.

jurídicos do Código de Processo Civil, portanto, têm um grande impacto sobre os procedimentos trabalhistas. No entanto, pode ser igualmente observado que o processo judicial laboral tem também suas peculiaridades como a proteção dos trabalhadores, representantes de associações e matérias de caráter especial em disputa.

Em comparação com o processo civil, os procedimentos do ArbGG também são consideravelmente simplificados. Os princípios processuais gerais da oralidade, imediatidade, bem como a negociação e as audiências são, portanto, particularmente concebidos para se adequar às necessidades do processo trabalhista. Destacamos, por exemplo, a previsão contida no § 54 ArbGG que prevê uma audiência de conciliação, conduzida pelo Juiz togado, antes de se instaurar o processo propriamente dito. Nesta audiência, as partes comparecem, acompanhadas, ou não, de advogados e apresentam oralmente seus argumentos e o juiz já delimita a lide, que caso não seja encerrada com a conciliação⁹, deverá prosseguir com a presença dos juízes honorários, ocasião em que deverá ser entregue a defesa e será realizada a instrução processual com a oitiva das partes e testemunhas. Em geral, pode-se dizer que **os procedimentos na justiça do trabalho são mais simples, mais rápidos e mais baratos do que aqueles regulados pelo processo civil.**

Em seguida serão apresentadas as interações entre o processo civil (ZPO) e o processo do trabalho no decorrer do andamento processual trabalhista.

3 OS PROCESSOS NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

3.1 Os diversos procedimentos

Os processos trabalhistas na Alemanha englobam, além dos procedimentos ordinários comuns previstos no (§ 46, I ArbGG), ainda os processos de interpretação (Beschlussverfahren) previstos no § 80 ArbGG.

Nos processos ordinários, que seriam os que se assemelham aos procedimentos trabalhistas no Brasil, busca-se uma sentença de mérito para resolução de uma disputa entre trabalhadores

⁹Cerca de 30% dos casos são resolvidos nas audiências de conciliação. Vide WEISS, Manfred and SCHMIDT, Marlene. **Labour Law and Industrial Relations in Germany**, 2008, p.154.

e empregadores a partir de uma relação de trabalho, que pode envolver a discussão sobre existência ou não de uma relação de emprego, temas conexos de responsabilidade civil, além de outras circunstâncias ou questões relacionadas ao contrato de trabalho.

Para os litígios relacionados à interpretação de normas de direito coletivo, é utilizado o procedimento *Beschlusverfahren* (§§ 80 e ss., ArbGG). Esse procedimento ocorre inclusive em questões relacionadas ao conselho de empregados (Ex. sobre a existência e extensão dos direitos de participação do conselho de empregados ou a necessidade do empregador assumir os custos das atividades do Conselho). O objeto de um processo desse tipo também podem vincular-se à eleição ou destituição dos representantes dos trabalhadores no conselho de supervisão da empresa. Na prática judicial, incide sobre litígios entre empregadores e os conselhos de empresa.

Uma das grandes diferenças entre os dois procedimentos está prevista no § 83, I ArbGG, segundo o qual, no segundo deles, se aplica o princípio do exame de ofício pelo Juiz (princípio inquisitivo), enquanto no processo ordinário se aplica o princípio dispositivo.

Para ambos os tipos de processo em primeira instância, as disposições do Código de Processo Civil relativas aos processos perante os tribunais de primeira instância (equiparadas às antigas JCJ no Brasil) são aplicáveis, a menos que haja disposição em sentido contrário.

3.2 O procedimento

a) Da interposição da ação

O ajuizamento de ação pode ser conduzida pessoalmente, sem a presença de advogado. Em primeira instância prevalece a possibilidade do *jus postulandi*¹⁰.

Assim, o conteúdo necessário de um pedido em juízo resulta da previsão do § 253, 2 ZPO, o que também se aplica a outras formas de ação, *mutatis mutandis*. Em particular, a petição a ser levada perante a Corte Trabalhista deve conter um formato específico, devendo apontar

¹⁰Apenas como curiosidade histórica, em 1926, o ArbGG proibia a presença de advogados para representar as partes em primeira instância. Somente os representantes dos sindicatos poderiam comparecer para auxiliar a parte no processo, tema que causou grande debate na “era Weimar”. Com a nova redação dada pela publicação de 1957, o § 11 do ArbGG permite a presença de advogados e representantes dos sindicatos ou de associações de empresários.

qual a decisão que pretende obter (pedido específico). Portanto, a Corte Trabalhista, desde a primeira instância, não está habilitada a emitir uma decisão que não tenha sido solicitada, § 308. ZPO. Também se aplica nos procedimentos perante o Tribunal do Trabalho, o princípio *ne eat iudex ultra petita partium* (o juiz não irá além das reivindicações da parte). O direito alemão, e mesmo uma grande parte da legislação europeia é um testemunho do impacto efetuado pela lei romana. Sua influência sobre a jurisprudência é onipresente nas universidades, nas elaborações legislativas e decisões dos tribunais. Diversas disposições do Código Civil e muitos dos princípios geralmente aceitos hoje, materiais e processuais, seguem ainda modelos romanos.

O ZPO ainda requer a indicação precisa do objeto e da causa de pedir pleiteada. Mais uma vez, denota-se a influência do processo civil (ZPO) nos processos judiciais trabalhistas em relação à definição do objeto da ação, é dizer, há aqui mais uma demonstração da forma como o processo do trabalho segue o modelo do processo civil.

b) Audiência de conciliação

A audiência de conciliação, nos termos do § 54 ArbGG é necessariamente realizada em procedimentos judiciais trabalhistas na primeira instância para se alcançar o fim do litígio de forma amigável. Isso difere formalmente os procedimentos do Processo do Trabalho dos procedimentos do Processo Civil.

c) Audiência de Instrução

Quando a audiência de conciliação não obtem êxito ou uma das partes não comparece, inicia-se o processo contencioso, geralmente com a designação de uma nova data para a audiência de instrução, § 54 IV 1 ArbGG.

A oralidade do processo é um princípio fundamental do Estado de Direito Alemão. Fundamentalmente o litígio é realizado por via oral para negociar e decidir, com base nesta audiência, § 128 ZPO. Isto significa que apenas os argumentos que foram tratados na audiência é que deverão ser considerados.

Somente decisões judiciais que não sejam sentença, portanto, decisões interpretativas ou administrativas podem ser tomadas sem uma audiência, § 128, 3 ZPO.

Em conformidade com o § 278 ZPO, este é o diálogo entre as partes sobre o litígio na corte específica que irá proferir o julgamento. Antes do início do julgamento o presidente (juiz togado) apresenta os fatos e a questão em litígio, § 278, 1 ZPO. A parte apresenta seus pedidos e, em seguida, é apresentado o contraditório. Os pedidos devem ser sempre lidos também nos processos judiciais trabalhistas, mas uma simples referência oral dos pedidos e fatos articulados igualmente estará em conformidade com o § 297 ZPO e será mais condizente com a simplicidade do processo do trabalho. O § 282, 1 ZPO menciona, também, objeção e defesa orais. O presidente do tribunal deve envidar esforços para garantir que as partes forneçam a mais sincera e completa informação sobre os fatos relevantes e apresentem as provas necessárias nos termos do §139 do ZPO.

A audiência deverá ser gravada, transcrita e juntada aos autos. O tribunal discutirá verbalmente apenas os pontos principais, aqueles considerados importantes para a resolução da controvérsia, ficando, desta forma, delimitado o litígio. **O objetivo é garantir a realização de um processo curto e concentrado.**

O chamado esclarecimento judicial (gerichtliche Aufklärung), que seria algo como o saneamento do processo no Brasil, é um princípio que está consagrado no Código de Processo Civil, e tem também validade para os processos judiciais trabalhistas.

Também no processo do trabalho, cada parte tem seus fundamentos e meios de defesa invocados no devido tempo, § 220 ZPO item 1, mas outras solicitações ou requerimentos podem ser realizados, caso estritamente necessários, observando-se sempre o devido contraditório.

Segundo o princípio dispositivo, as partes, como “senhoras do processo” podem em última instância decidir sobre o objeto, bem como o início e fim do litígio. O autor decide, com a concordância do réu, sobre a desistência do processo, § 279 ZPO, mudança da ação, §§ 263 e seguintes ZPO, renúncia e reconhecimento, §§ 306 e seguintes ZPO, o conhecimento do mérito, § 91a ZPO. O término de um litígio por intermédio de um acordo é um direito das partes, segundo o princípio dispositivo e sua vontade deve ser aceita pelo tribunal, que registrará a avença por elas realizada.

d) Da produção de prova

Nos processos judiciais do trabalho da Alemanha, as disposições dos §§ 355 e seguintes do ZPO acerca das provas são plenamente aplicáveis nos termos do § 46 item 2 ArbGG e § 495 ZPO.

O Tribunal irá se ocupar das provas que possam esclarecer os fatos para a aplicação de uma regra de direito que são relevantes para a resolução do litígio. Evidentemente não será objeto de prova o que seja incontroverso (§ 138 item 3 ZPO), tenha sido reconhecido (§ 288 ZPO), ou se trate de fato notório, ou seja, que possa ser prontamente percebido (§ 291 ZPO).

A produção de provas específicas será realizada apenas se a parte a qual incumbe o ônus da prova requerer e apresentá-las em conformidade com as normas do processo civil aplicáveis. Esta oferta deve ser feita sobre os alegados fatos particulares desde que sejam relevantes para a decisão e tenham sido justificados e contestados pela parte adversa.

No caso de existir mais de um meio de prova requerido, todos deverão ser autorizados. Se eventualmente a prova oferecida não produzir o resultado por ela pretendido, o juízo é obrigado a investigar as outras provas que hajam sido apresentadas.

Alguns elementos de prova admissíveis podem incluir:

- inspeção (§§ 371-372a ZPO)
- testemunhas (§§ 373-401 do ZPO)
- peritos (§§ 402-414 do ZPO)
- certificados (§§ 415-444 ZPO) e
- depoimento pessoal da parte contrária (§§ 445-477 ZPO).

Em uma avaliação das provas, o juízo é em grande parte livre de acordo com o § 286 ZPO. Deve aqui também ser observada sua livre convicção, fundamentada com base nas regras de raciocínio lógico e de informação, além de observar particularmente a experiência de vida geral e conhecimentos científicos e técnicos, estando naturalmente vinculado a algumas regras de evidência, conforme estabelecem as regras do Código de Processo Civil, § 286 II ZPO e §165 do ZPO.

e) Decisões dos pedidos de revelia e de execução

As regras sobre o chamado julgamento à revelia, ou seja, a decisão adotada quando uma parte não comparecer em juízo, também

são geralmente reguladas completamente no Código de Processo Civil. Assim, o Tribunal do Trabalho pode decidir sobre o arquivamento, se uma das partes for ausente à audiência, como no processo civil. No entanto, caso não compareçam ambas as partes, o tribunal só poderá decidir sobre a remessa aos arquivos quando já tiverem sido ouvidas as alegações em uma data anterior, § 251a do ZPO. Caso ambas as partes já na audiência de conciliação não comparecerem, deve ser providenciada pelo Tribunal do Trabalho a suspensão do processo.

A distinção é feita apenas em relação ao prazo de oposição contra a sentença à revelia. O prazo de oposição contra julgamentos por revelia e em execução é de duas semanas, em relação aos tribunais comuns, conforme §§ 339, 700 ZPO. Nos tribunais trabalhistas, o prazo é de apenas uma semana, § 59 ArbGG.

f) Publicidade do processo

As audiências perante as cortes trabalhistas são basicamente públicas, nos termos daquilo que dispõem os conceitos básicos da Lei de Organização dos Tribunais “Gerichtsverfassungsgesetz”.

As partes tem acesso ao processo, podem participar da audiência de instrução onde poderão acompanhar a juntada de documentos comprobatórios, bem como as transcrições dos atos colhidos oralmente. Nesses aspectos, o processo do trabalho alemão segue o Código de Processo Civil, ZPO e também não difere do sistema brasileiro.

g) Recurso

O recurso visa a avaliação factual e legal das decisões da primeira instância trabalhista pelo Tribunal Regional do Trabalho. O recurso ordinário tem efeito suspensivo, § 707 ZPO, ou seja, a apresentação tempestiva do recurso inibe a entrada da força jurídica formal, e devolutivo, isto é, o processo está pendente em um tribunal superior.

O recurso será admissível quando o valor do objeto da reclamação for superior a EUR 600,00 § 64 parágrafo 2b ArbGG. Vale lembrar que da mesma forma como ocorre no Brasil, o valor da reclamação trabalhista depende do valor reclamado pela parte. Para o cálculo do valor da causa, aplicam-se os §§ 3 – 9 ZPO.

O recurso deve ser interposto mediante a apresentação de uma petição no Tribunal de Recurso (instância superior), § 519, I ZPO. O prazo de recurso é de um mês, § 66, I ArbGG. Trata-se de um prazo fatal, § 517 ZPO. O prazo de recurso começa com a notificação da sentença redigida de forma completa, § 66, 1 ArbGG, o que seria o equivalente à publicação da decisão no Brasil. O cálculo do prazo será determinado de acordo com o § 222 ZPO, combinado com § 187 e § 188 do BGB (Código Civil alemão)¹¹.

O recurso tem de ser fundamentado, § 520, I ZPO. A petição do recurso deve trazer as razões pelas quais pretende a reforma do julgado e quais alterações desse julgamento se está buscando, § 520, III, subitem 1 ZPO.

Se o recurso apresentado, não for permitido, não se encontrar na forma legal ou dentro do prazo, deve ser julgado inadmissível, § 522, I ZPO, semelhante ao não conhecimento no caso do Brasil e essa decisão pode ser proferida por decisão sem audiência.

Como pode ser observado, o sistema recursal no processo do trabalho alemão, traz bastante semelhança com o sistema encontrado no Brasil.

4 ALGUMAS DIFERENÇAS ENTRE TRIBUNAIS TRABALHISTAS E TRIBUNAIS DA JUSTIÇA COMUM

Abaixo serão brevemente apresentadas as principais diferenças do processo perante os tribunais trabalhistas e os tribunais comuns.

4.1 Tipo de processo

Nos tribunais comuns, o princípio da oralidade pode ser relativizado, sendo comum encontrar procedimentos escritos como no caso previsto. § 128 II, III ZPO.

No processo do trabalho, o princípio da oralidade deve ser mantido, não havendo exceção¹². Ver § 46 II ArbGG.

¹¹Bürgerliches Gesetzbuch – BGB, Código Civil. A regra do código civil alemão é semelhante à do Brasil onde se exclui a data inicial e inclui-se o dia final.

¹²Nestes casos, a audiência inicial de conciliação, que é presidida pelo juiz de carreira, é totalmente gravada e as partes podem ter acesso posteriormente à transcrição.

4.2 Preparação da audiência principal / audiência de conciliação

Os tribunais ordinários devem buscar em todas as fases do processo uma solução amigável do litígio, razão pela qual o processo judicial deve ser sempre precedido por uma audiência de conciliação, ver. 278 I, II ZPO. No entanto, durante a realização de uma audiência de conciliação as demais tentativas poderão ser desconsideradas em casos específicos. Em relação às cortes trabalhistas, a audiência de conciliação anterior à audiência de instrução é obrigatória, comportando apenas algumas poucas exceções, § 54 ArbGG.

4.3 Tempo entre o ajuizamento da ação e a audiência

O período que deve ser aguardado entre o ajuizamento da ação nos tribunais trabalhistas é reduzido se comparado aos tribunais da justiça comum: o habitual nos tribunais comuns é um período mínimo de duas semanas (§ 274 II ZPO) e apenas uma semana para os tribunais trabalhistas (§ 47 I ArbGG).

4.4 Custos

Nos tribunais comuns, conforme previsão do § 12 I S. 1 GKG¹³, é obrigatório um pagamento antecipado de custas processuais. Aliás, em princípio, a parte vencida suporta todos os custos. Ver § 91 do ZPO.

Os tribunais de trabalho não exigem um adiantamento de custas processuais conforme previsão do § 11 GKG. Também em primeira instância, as partes podem se utilizar do *jus postulandi*, o que igualmente decorre da ausência de pagamento de sucumbência § 12a ArbGG, o que naturalmente torna o processo menos dispendioso.

4.5 Executoriedade provisória

Conforme já mencionado acima, os recursos ordinários, à semelhança do que ocorre no Brasil, têm o efeito devolutivo e suspensivo. No entanto, embora haja o efeito suspensivo, a lei alemã autoriza a execução provisória em determinadas circunstâncias, sendo que no âmbito da justiça do trabalho, a execução provisória é em regra geral admissível e, na jurisdição comum, deve seguir determinados requisitos legais.

¹³Gerichtskostengesetz –GKG, Lei de custas dos Tribunais

No caso da jurisdição ordinária a execução provisória de uma sentença necessita de uma decisão judicial e deve atender a alguns critérios previstos no §§ 707 e seguintes do ZPO. Além disso, existe a possibilidade de o devedor receber proteção por meio da implementação de uma garantia § 709 ZPO.

As decisões dos tribunais de trabalho, no entanto, serão em regra provisoriamente executáveis, sem a necessidade de caução (§ 62 item 1 ArbGG). Apenas quando ocorrer de o demandado acreditar que a execução provisória possa lhe causar um prejuízo irreparável, o tribunal poderá suspender a execução provisória mediante requerimento da parte.

4.6 Os acordos de arbitragem

O Código de Processo Civil alemão prevê a possibilidade de resolução de conflitos pelos tribunais e câmaras arbitrais no §§ 1.025 e seguintes. A legislação trabalhista, no entanto limita a possibilidade de excluir a jurisdição do Estado através da celebração de uma convenção de arbitragem, conforme previsão § 4 ArbGG. Segundo o § 101 III ArbGG, as disposições encontradas no Código de Processo Civil (ZPO) sobre a arbitragem, em geral, não se aplicam em questões trabalhistas. Excepcionalmente, é admitido o uso de tribunal arbitral em questões trabalhistas em duas situações gerais:

a) Nos casos em que ocorrerem disputas civis entre as partes envolvidas nas convenções coletivas ou nos casos em que se discute sobre a existência ou não existência de convenções coletivas. Nesses casos, as partes envolvidas poderão discutir questões gerais ou um caso específico da convenção coletiva por intermédio de um acordo expresso constando que a decisão deverá ser feita por um tribunal arbitral (§ 101, I ArbGG.).

b) Nos casos em que ocorrem disputas civis acerca de uma relação de emprego que devem ser reguladas por acordo ou convenção coletiva, as partes envolvidas poderão excluir os tribunais de trabalho apenas para algumas poucas categorias de trabalhadores (artistas de palco (teatro), cineastas, artistas ou capitães e tripulações de navios) que tenham acordado por intermédio de convenção coletiva, em resolver as disputas através de tribunais arbitrais (§ 101, II ArbGG).

Para tratar desses casos excepcionais, a legislação processual trabalhista, por intermédio dos §§ 102 a 110 ArbGG, traz uma

regulamentação dos procedimentos perante os tribunais de arbitragem, prevendo inclusive a execução do laudo arbitral e caso de anulação do referido laudo.

5 CONCLUSÃO

A jurisdição trabalhista na Alemanha, assim como no Brasil, consubstancia um ramo autônomo do direito com tribunais, leis e princípios próprios. Tratando-se especificamente das normas processuais do direito laboral, tanto no Brasil como na Alemanha, são aplicados como norma principal os princípios e regras contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, no caso do Brasil e da Lei do Tribunal do Trabalho (Arbeitsgerichtsgesetz - ArbGG), no caso da Alemanha.

No Brasil, prevalece a aplicação subsidiária do processo comum nos casos omissos, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título, nos termos do art. 769 da CLT e no caso da Alemanha, regra semelhante indica a aplicação do Código Processual Civil de forma subsidiária, embora, em diversas situações, indique a aplicação expressa do Código de Processo Civil, como no caso do § 46 ArbGG. Vale destacar que mesmo indicando a aplicação expressa de disposições do Código de Processo Civil no processo do trabalho, a regra geral é determinada pela legislação trabalhista. Nos diversos exemplos indicados, a referência da aplicação de determinado artigo processual contido no código de processo civil (ZPO) no âmbito do processo do trabalho tem o fundamento legal contido no ArbGG, que a autoriza expressamente.

Os procedimentos adotados na justiça do trabalho, como foi indicado, são em muitos casos semelhantes aos do processo civil, mas a legislação processual trabalhista contida no ArbGG contém diversas alterações em ordem para garantir a simplicidade, a celeridade e um processo de custo baixo, nos termos do § 9, inciso 1 do ArbGG. Como pode ser observado na breve explanação deste texto, mesmo utilizando diversos artigos do ZPO, o processo do trabalho não perde sua identidade, cumprindo sua função instrumental de acordo com os primados da justiça do trabalho.

Voltando à aplicação do art. 15 do novo Código de Processo Civil, seguindo a lógica da legislação trabalhista, inclusive

aquela consagrada pelo direito comparado, deve ser esta última a regular o seu processo, e não o contrário, ficando subordinada aos ditames processuais comuns, mesmo que se considere os casos de lacuna. O art. 15 não revogou o art. 769 da CLT e como este é norma específica, deve permanecer como a regra de aplicação das normas processuais, utilizando-se o direito processual comum apenas nos casos em que não houver incompatibilidade com o processo do trabalho.

APLICACIÓN DEL PROCESO CIVIL EN EL PROCESO LABORAL EN ARGENTINA

Daniel Horacio Brain*

1 INTRODUCCIÓN

La idea central de la temática que se abordará en el presente artículo doctrinario, está centralizada en la posibilidad de aplicar las normas del procedimiento civil que rigen en los códigos procesales de cada provincia de Argentina y cuál es la influencia que pueden ejercer los principios del proceso civil al laboral.

Se debe partir de una premisa fundamental y es que el derecho procesal del trabajo es una “garantía de efectividad de los derechos reconocidos en la ley sustantiva”, esto es, en la legislación laboral en su conjunto, pues el derecho procesal sigue al derecho sustantial como la sombra al cuerpo; no puede escindirse uno del otro, tampoco separarse o, por el contrario, que el procedimiento civil pueda inmiscuirse en trámites judiciales que le son propios al derecho del trabajo, justamente porque posee principios procesales que son absolutamente distintos y porque en la relación jurídica procesal, las partes, como acontece en el derecho sustantivo, se encuentran en un desequilibrio real y el proceso laboral debe buscar equilibrar dicha situación.

Es por ello que la ley adjetiva, siguiendo los principios propios del derecho del trabajo, ha elaborado principios procesales propios como la oralidad, la inmediatez, la celeridad, la gratuidad, la inversión de la carga de la prueba, entre otros, que justamente no son principios que rigen en el procedimiento civil, donde por lo general, al menos en Argentina, el proceso civil es escrito, con plazos más amplios,

*Abogado. Doctor en Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba. Vocal de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba, Argentina. Profesor Adjunto en la Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba. Autor del Libro DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Advocatus, Córdoba, Argentina, año 2008. Coautor en diversos libros nacionales e internacionales sobre Derecho del Trabajo.

con excepciones dilatorias, estando siempre el *onus probandi*, o sea la carga de la prueba, en quien alega el hecho.

Ya decía VALDEZ DEL RE, que “la ley procesal ha tomado nota de la naturaleza compensadora e igualadora de las normas laborales, materiales y adjetivas, introduciendo las correcciones equilibradoras a la igualdad formal de las partes a fin de procurar una igualdad sustancial”. Ello no ocurre con las normas adjetivas del derecho civil, por cuanto la relación existente entre ellas está en el mismo plano de igualdad.

Por ello deberá indagarse si resulta factible que normas y principios propios del procedimiento civil, puedan ser aplicadas al proceso laboral, o si ello solamente podría ocurrir cuando exista alguna deficiencia procesal, una laguna procesal o la inexistencia de normas en el proceso laboral que regulen un instituto específico, como se analiza en el presente trabajo.

2 SISTEMA FEDERAL DE CÓDIGOS DE PROCEDIMIENTOS EN ARGENTINA

La Constitución Nacional de la República Argentina, por expresa disposición del artículo 1º adopta para su gobierno la forma representativa republicana federal y por el artículo 5 cada provincia dicta para sí una Constitución bajo ese sistema representativo y republicano, asegurando su propia administración de justicia, por lo que cada provincia tiene la facultad de dictar sus propias normas de procedimiento, ya que el artículo 121 les garantiza todo el poder no delegado por la Constitución al gobierno federal.

Es así que cada provincia, en base a los poderes no delegados, dicta y reglamenta sus propios códigos de procedimientos civil, penal, laboral, contencioso-administrativo, de familia, etc., pudiendo en base a ello, establecer principios y normas procesales variadas, como lo es bajo el sistema de procedimiento escrito, con doble instancia o procedimiento oral en única instancia.

Se advierte de los códigos procesales del trabajo de casi todas las provincias, que las normas y principios del procedimiento laboral constituyen la regla general y solo por vía de excepción podría aplicarse supletoriamente una norma adjetiva civil, en materias no reguladas.

3 PRINCIPIOS PROCESALES QUE INSPIRAN EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y SU DIFERENCIACIÓN CON EL PROCEDIMIENTO CIVIL (BRAIN, 2008, pp. 33 e segs.)

3.1 Concepto

Con la finalidad específica que la legislación procesal o adjetiva pueda cumplir ese rol de autonomía procesal, diferenciada del procedimiento civil, es que el Derecho Procesal del Trabajo en Argentina, cuenta con principios procesales que le son propios y que obviamente son ajenos al procedimiento civil. La doctrina los ha conceptualizado como “los presupuestos que determinan la existencia funcional de un ordenamiento procesal determinado, vinculando cada institución procesal a la realidad en la cual actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o criterio de su interpretación”(OSTOICH, 2000, p. 30)¹

Ello se explica en función de las características y particularidades que presenta el procedimiento laboral, en cuanto reúne notas tipificantes y normativas específicas que lo diferencian de otros procedimientos (civil, comercial, etc). Siguiendo en el concepto a Baylos Grau (1992, p. 106), los caracteres tradicionales del proceso de trabajo, en cuanto especialidad significativa del mismo respecto del proceso civil, se resumen en las cuatro notas que menciona del art. 74.1 de la Ley Procesal del Trabajo: **inmediación, oralidad, concentración y celeridad**. Se trata de principios que tienden a hacer posible los propios fines del derecho del trabajo, dada la inescindible relación entre normas sustantivas y procesales en esta rama del derecho, y que al mismo tiempo, concretan y garantizan el derecho a la tutela judicial efectiva.

Este distinguido catedrático de la Universidad de Castilla – La Mancha, expone en la obra citada a esos cuatro principios fundamentales: **inmediación, oralidad, concentración y celeridad**, agregando además los principios de gratuidad, publicidad y el de impulso de oficio, entre otros y que resultan similares a los existentes en diversos Códigos o leyes procesales laborales de Argentina.

¹OSTOICH citando a Clemente Díaz y Ramiro Podetti, p. 30.

3.2 Enumeración

En realidad todos los principios del derecho procesal del trabajo, son en definitiva, una derivación del principio protectorio instituido para el trabajador en las diferentes normas sustantivas, aunque no existe coincidencia absoluta entre los diversos autores sobre la enumeración de estos principios. Por ello se efectuará una enumeración amplia, que sea comprensiva de su contenido. Ellos son:

- Principio de Gratuidad

Por este principio se garantiza al trabajador el derecho de defensa a través de la gratuidad de los procedimientos, administrativos y judiciales, de modo que dicho derecho no resulte comprometido por el costo económico que podría significar para el dependiente, cuando ese costo pueda ser una limitación para su ejercicio. Apunta fundamentalmente a que el trabajador tenga acceso a la justicia de manera libre y sin entorpecimiento fiscal, tasa de justicia o cualquier otro emolumento que deba afrontar para iniciar ante los tribunales laborales su pretensión o efectuar reclamaciones administrativas previas o durante el juicio. Así se expresa en la gratuidad de los procedimientos administrativos (ante reclamaciones en el Ministerio de Trabajo, Organismos Previsionales, Obra Social, etc.), y en la posibilidad de obtener patrocinio letrado gratuito, remitir cédulas de notificaciones, librar oficios judiciales, etc.

No solamente se manifiesta como un principio procesal, sino también sustancial. Así, la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. por Decreto 390/76, publicado en el B.O. el 21.5.1976), el art. 20 señala que “el trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo”.

A su vez, la Ley Nacional N° 23.789 (B.O. 31.7.1990) dispuso un servicio de telegrama y carta documento para los trabajadores dependientes, los jubilados y los pensionados, absolutamente gratuito a fin de que, por cualquier asunto relacionado con reclamos laborales y/o previsionales puedan acceder a esta instancia administrativa previa de manera gratuita. De esta forma el trabajador podrá, previamente

al inicio de cualquier reclamación judicial, realizar intimaciones por telegrama colacionado laboral en el Correo Oficial, formular denuncias ante la autoridad de aplicación, etc., sin costo alguno.

De acuerdo a estos dispositivos legales citados, el principio de gratuidad no implica una gratuidad absoluta, pues el Estado es quien anticipa los gastos, pero si el trabajador resultara perdedor y por ende condenado a abonar las costas del proceso en el juicio que inició, deberá afrontarlas. En definitiva, lo que se pretende es que se haga posible el acceso a la justicia por parte del trabajador, sin necesidad de contar con fondos suficientes para abonar los gastos de iniciación del juicio y de tramitación, como ocurre en los procedimientos civiles y comerciales, ya que en estos procedimientos, si el justiciable no posee los recursos suficientes para afrontar los gastos de justicia, debe iniciar un incidente denominado “beneficio de litigar sin gastos” que se tramita por cuerda separada y en el que debe acreditar su insuficiencia económica.

En cambio, para el trabajador, la ley adjetiva y de fondo presume que el trabajador es hiposuficiente, no tiene esos ingresos y, a fin de evitar este incidente de litigar sin gastos, el Estado los adelanta, tanto en reclamaciones administrativas como judiciales. Se prevé la posibilidad de que el Estado lo auxilie económicamente para actos necesarios del proceso que generan costos, tales como notificaciones a testigos o a parte demandada de extraña jurisdicción, oficios a reparticiones públicas que perciben aranceles para sus actuaciones, e inclusive debe adelantarle los montos necesarios para poder realizar el acto de la subasta.

- Principio de Oralidad.

VÉLEZ MARICONDE (1956, p. 81) señala que la oralidad es la forma natural de esclarecer la verdad, de reproducir lógicamente el hecho, de apreciar la condición de las personas que suministran tales elementos, de proscribir cortapisas y limitaciones subjetivas que derivan del procedimiento escrito, de hacer imposible o muy difícil toda argucia dirigida a entorpecer el descubrimiento de la verdad. Significa que todos los actos procesales, a excepción de la demanda, deben realizarse en forma oral, aunque luego se documente en actas del juicio. En materia laboral el juicio es conocido como juicio oral y esa característica tiene especial repercusión en lo que se refiere a la valoración de la prueba por el órgano judicial.

Por oralidad se entiende la “relación inmediata entre los jueces y las personas, cuyas declaraciones los mismos están llamados a apreciar; significa también una racional contemporización de lo escrito y la palabra como medios diversos de manifestaciones del pensamiento (CHIOVENDA apud TOSELLI; ULLA, 2007, p. 28); trae aparejado la inmediación y para los defensores del sistema “representa una forma esencial para la recta administración de justicia”(OISTOICH, 2000, p. 32).

Somaré y Mirolo (1991, p. 381) señalan que en el proceso del Trabajo de Córdoba, podría decirse que la importancia de todo su procedimiento, desde la interposición de la demanda en adelante se asienta en tres pilares que resultan fundamentales, esto es, la conciliación, la audiencia de vista de causa, y el Recurso de Casación. De la conjunción armónica de ellos depende en gran parte, la eficiencia y celeridad del procedimiento instituido, constituyendo la oralidad de la audiencia de vista de causa, que es en verdad donde se concentran los elementos probatorios más relevantes para administrar justicia, su herramienta más valiosa. En contraposición al procedimiento escrito, que por lo general es dificultoso y lento, la oralidad se impone como una necesidad para la tramitación con celeridad de un procedimiento judicial que cubre las expectativas del justiciable y que resulta de fundamental importancia para el averiguamiento de la verdad real.

La oralidad permite que el juzgador pueda estar frente a las partes del proceso, a los testigos y a los peritos, percibiendo sus actitudes, gestos, palabras, que le permitan apreciar en forma directa y objetiva los hechos tal cual sucedieron en la realidad. En definitiva este principio de oralidad permite y ayuda a establecer la verdad real por encima de la verdad formal, siendo propia de los procedimientos judiciales con instancia única, en **juicio oral, público y continuo, con tribunales colegiados**, como sucede en la Provincia de Córdoba y en algunas otras provincias de la República Argentina, no rigiendo en los casos de procesos escritos con doble instancia, como es el procedimiento civil.

Las ventajas que se preconizan a favor de la oralidad consisten en la concentración de los actos procesales, en una o varias audiencias, en la eliminación de los traslados, de las notificaciones, en la mayor rapidez de los trámites, en impedir la delegación de la función judicial, en asegurar la inmediación del magistrado con las partes y los testigos, en el contacto directo con los elementos de prueba y en la mayor libertad en la apreciación de ésta.

Se señala que la oralidad es la característica del proceso laboral, que aún las actuaciones escritas de la etapa conciliatoria, deben oralizarse mediante su lectura al comienzo de la audiencia de vista de causa. También deben ser orales el informe sobre el mérito de la causa y la lectura de la sentencia. Dentro del concepto de juicio oral, tenemos como elementos anexos, la identidad física del magistrado, la inmediación, la concentración, la publicidad y que el tribunal sea colegiado.

- Principio de Celeridad

Antonio Baylos Grau (1992, p. 106), señala que el principio de **celeridad** tiende a evitar el “efecto de extenuación” en el acceso a la justicia contra el que se configura el proceso del trabajo. Es una de las consecuencias del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, la que se expresa de plazos breves y perentorios en las actuaciones judiciales, en la calificación de determinadas actuaciones como urgentes e incluso en la posibilidad de rechazar de oficio por los órganos judiciales los actos de parte con finalidad dilatoria.

Significa que el proceso debe ser sustanciado y resuelto sin dilación, procurando eludir las causas que lo demoren, simplificando los trámites, suprimiendo los que no sean sustanciales, estableciéndose límites para la realización de los actos procesales por parte de los litigantes, del juez y de los auxiliares de la justicia.

Toselli-Ulla (2007, p. 29) denominan a este principio como “principio de concentración”, señalando que se debe tender a que los actos procesales se agoten en su mayor extensión, tratando de esa manera de lograr que el proceso laboral, que en función de los intereses en juego es de naturaleza alimentaria, sea lo más breve que resulte posible, incluyendo la necesaria celeridad del proceso, la búsqueda de la continuidad, con términos perentorios y fatales.

Por su parte OSTOICH (2000, p. 35) lo conceptualiza como principio de “economía procesal”, incluyendo en este principio a la **concentración o continuidad**, pretendiendo reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad de actos procesales; **la eventualidad**, por la cual todas las alegaciones que son propias a cada uno de los periodos preclusivos, deben plantearse en forma simultánea y no sucesiva (por ej. oponer todas las excepciones dilatorias el mismo tiempo y en su solo escrito); **la celeridad**, evitando la prolongación de plazos y eliminando los trámites procesales superfluos o dilatorios;

saneamiento o expurgación, dándole facultades al juez para subsanar defectos o disponer diligencias tendientes a evitar las nulidades; **la intermediación del juez; la conciliación; la facultad de resolver *ultra petita*; la identidad física del magistrado; la inversión de la carga probatoria** y; **el proceso de instancia única.**

No obstante los diferentes criterios enunciados en cuanto al contenido del principio de celeridad, podría afirmarse que este principio posee técnicas referidas al mismo y que le son propias, entre ellas:

a) **el impulso procesal de oficio**: el procedimiento deberá ser impulsado por el Tribunal aunque no medie requerimiento de parte. Los letrados deberán colaborar en el diligenciamiento de la prueba, a cuyo fin deberán ser autorizados por el Tribunal.

b) **términos perentorios y fatales**: los términos perentorios son improrrogables, salvo las excepciones previstas expresamente en la ley.

c) **preclusión automática**: que resulta de la perentoriedad de los plazos.

Como se advierte, el principio de celeridad se manifiesta claramente con la incorporación en la ley procedimental, de términos breves y fatales, tanto para los actos procesales, como para las partes y para el juzgador.

Para finalizar se señala que la celeridad del proceso laboral es un principio fundamental establecido por la necesidad del justiciable, quien generalmente persigue un crédito de carácter alimentario que resultaría ilusorio si los procesos se extendieran y fueran excesivamente prolongados.

- Principio de Inversión de la carga probatoria

Una regla general del proceso que se denomina *onus probandi* indica que “quien alega un hecho debe probarlo”, es decir que, cada una de las partes que intervienen en el mismo deberá acreditar con sus elementos probatorios colectados al proceso cada uno de los extremos que invocó en su defensa.

El principio de inversión de la carga probatoria, propio del derecho procesal del trabajo, quiebra esta regla debido a que el trabajador se encuentra en situación de inferioridad frente al empleador, que es quien cuenta con la infraestructura y medios de organización y económicos, que por supuesto el trabajador no tiene acceso, como son los libros laborales, contables, impositivos, legajos, planillas, etc.

En el proceso judicial laboral, este principio debe ser aplicado por el juzgador al momento de valorar la prueba para dictar sentencia, pues generalmente cuando el empleo del trabajador no se encuentra registrado, o cuando se discute el monto de la retribución prevista en la escala salarial del Convenio Colectivo del Trabajo, o diferencias de haberes por diferencia de categoría profesional, fecha de ingreso, etc., a petición de parte el juez de conciliación fija una audiencia con la finalidad que el empleador exhiba al tribunal la documentación laboral obligatoria; si no lo hace, por aplicación del art. 55 de la Ley de Contrato de Trabajo, se activa una presunción a favor del trabajador, sobre los hechos y circunstancias que debían constar en tales asientos.

En ese contexto el juez deberá expedirse invirtiendo la carga probatoria, ya que el empleador es quien deberá desacreditar los extremos invocados por el accionante en su demanda sobre esos hechos controvertidos.

- Principio de la Verdad Real

El principio de la verdad real es propio de aquéllos procedimientos orales, por cuanto se busca averiguar y desentrañar cómo ocurrieron los hechos en la realidad y no como las partes pretendieron documentar. Así la doctrina (TOSELLI; ULLA, 2007, p. 305 y 306) señala que cuando en el derecho procesal laboral se habla de la verdad real se intenta contraponer esta verdad con la que se denomina “verdad formal”, que de algún modo regula el procedimiento ordinario civil y comercial, donde en definitiva el juzgador no podrá indagar más allá de las pruebas que han sido propuestas e incorporadas al proceso. Este principio no significa que el juzgador deba suplir las deficiencias formales (en el modo de proponer la demanda) ni las instrumentales (respecto del ofrecimiento y producción de la prueba en el proceso) de la representación jurídica de la parte actora, pero sí que el juzgador, como director del proceso, no está atado exclusivamente a los medios probatorios que se han incorporado al proceso, sino que está facultado a dictar medidas para mejor proveer que le permitirán elaborar un juicio claro de cómo han sido en la realidad los hechos que está llamado a juzgar.

Esta facultad del juzgador para averiguar la verdad real no implica que deba apartarse de los términos en que quedó trabada la litis o la controversia, ya que deberá ajustarse a esos extremos, pero sí estará habilitado, por ejemplo, declarar la nulidad de un contrato que

fue realizado en violación al orden público laboral y en perjuicio de los intereses del trabajador, aunque ese contrato se hubiera suscripto por escritura pública, o establecer una fecha de ingreso anterior a la registrada en la documentación laboral y contable de la empresa, si de las pruebas incorporadas surge una distinta a la consignada formalmente.

Tampoco podrá disponer la producción de diligencias probatorias que no se refieran a los hechos controvertidos, quedando así excluido de las atribuciones instructorias los hechos no afirmados por una de ellas y reconocidos por la otra, salvo que la cuestión verse sobre derechos irrenunciables, por ser éstos de orden público y que prevalezcan al interés particular, aun cuando hubiesen contado con la conformidad de los interesados para su transgresión².

Es decir que la característica del principio de la verdad real radica en la potestad que tiene el juzgador de indagar los hechos y acontecimientos tal como sucedieron y no como las partes lo manifestaron en sus respectivos escritos de demanda y contestación, pero no podrá apartarse de los términos de la litis, ni podrá producir pruebas que no han sido ofrecidas ni incorporar a la causa cuestiones no sometidas a su decisión, ya que ello atentaría contra el derecho de defensa en juicio y el debido proceso. A diferencia del proceso civil donde solamente se busca la verdad formal, en el proceso laboral se busca la verdad real.

Intentar averiguar la verdad real, dentro de los límites expuestos, no se contrapone ni inhibe al juzgador para disponer las llamadas “medidas para mejor proveer”, pues estas generalmente se encuentran expresamente habilitadas por la norma adjetiva laboral, como se analizará.

- Impulso procesal de oficio

Característica propia del sistema judicial inquisitivo es el impulso procesal de oficio, por cuanto el juzgador asume una posición absolutamente activa, impulsando el proceso y declarando nulidades de oficio y buscando la verdad real por encima de la verdad formal que las partes esgriman, con la finalidad de garantizar una sentencia justa.

²OSTOICH remitiendo a Jurisprudencia del T.S.J. en Sentencia N° 16, 7.4.1989 en autos “Colrat, Miguel c/TOA y Sentencia N° 73, 27.9.1988 en autos Acedo Olga c/ Frigorífico Mediterráneo

Dicho principio significa que el tribunal tiene la obligación de activar el proceso, aún en contra de la decisión o de los intereses de las partes; implica que una vez incoada la acción la misma se desprende de su titular, quien a partir de dicho momento pasa a carecer de facultad dispositiva. En función de este principio y no existiendo caducidad de instancia en el proceso laboral, implica que todo proceso incoado debe concluir necesariamente en sentencia definitiva, ya sea homologando un acuerdo arribado, o bien dictando resolución haciendo lugar o rechazando la demanda incoada (TOSELLI; ULLA, 2007, p. 27).

El impulso procesal de oficio no implica que las partes deban desentenderse del curso de ese proceso, pues constituye un deber procesal de las partes colaborar en el diligenciamiento de la prueba informativa, mediante la confección, firma y libramiento de oficios a entidades públicas y privadas, la confección, firma y remisión de las cédulas de notificación de los testigos para su comparendo a las audiencias u otras diligencias que el tribunal estime necesarias.

El impulso procesal de oficio se encuentra íntimamente ligado al principio de la verdad real y al principio de celeridad del proceso, pues las partes no tienen disposición sobre él una vez iniciado el mismo, sino que será el juzgador quien tome una participación activa y lo finalice conforme las normas adjetivas que lo regulan, quedándole a las partes solamente la posibilidad de terminar con la causa mediante la conciliación o el desistimiento, obviamente si se dan los presupuestos fácticos y jurídicos de cada uno de esos institutos.

A diferencia de los procesos civiles, que el impulso procesal es a requerimiento de partes, el impulso de oficio, además de ser un principio procesal, es una característica que lo diferencia del procedimiento civil y escrito.

- Posibilidad de fallar *ultra petita*.

Ultra petita es un expresión **latina**, que significa “más allá de lo pedido”, que se utiliza en el derecho para señalar la situación en la que una resolución judicial concede más de lo pedido por una de las partes.

La naturaleza de este remedio procesal radica en que el juez, puede incurrir en *ultra petita*, sin que ésta configure un vicio procesal. Esto sucederá toda vez que lo haga haciendo uso de alguna facultad para actuar de oficio que contemple la legislación. Dicha facultad se

suele otorgar con idea de proteger un bien jurídico determinado (por ejemplo, protección del trabajador). En ese caso, aunque la parte no pide lo otorgado, es la legislación la que “pide” por ella, en interés de la justicia.

Conforme lo entiende la doctrina y jurisprudencia, la facultad acordada, implica que la cuestión debe resolverse en base a la acción deducida, de modo que no pueda demandarse por un rubro y condenarse por otro (OSTOICH, 2000, p. 42).

La facultad acordada al magistrado generalmente es utilizada cuando se ha accionado con una “pretensión concreta” y que fue motivo de la traba de la litis, pero ha existido un error en los cálculos u operaciones que derivan de ese instituto. Por ejemplo, el trabajador ha demandado el pago de diferencias de haberes y en su demanda ha consignado un monto inferior al que le correspondía conforme al Convenio Colectivo aplicable a la actividad, estando allí facultado el juzgador a efectuar los cálculos pertinentes y establecer en la condena el monto exacto de esas diferencias que se reclaman; o por ejemplo se reclamó la indemnización por antigüedad con un monto inferior al que correspondía, al igual que la indemnización sustitutiva de preaviso. En realidad debe existir una “petición” concreta sobre el rubro y el juzgador podrá expedirse ampliando el monto de la condena por ajustarse a parámetros legales o convencionales, por ejemplo los salarios establecidos convencionalmente o las sumas que incluyan adicionales no incluidos en la petición original.

Debe quedar claro que en ningún supuesto el magistrado se encuentra autorizado a fallar *extra petita*, o sea sobre aspectos que no habían sido reclamados, aunque tuvieran su origen en un reclamo fundado por ejemplo en un despido.

- Principio de Inmediación

Llamase principio de inmediación a aquél que exige el contacto directo y personal del órgano judicial con las partes y con todo el material del proceso, excluyendo cualquier medio indirecto de conocimiento (OSTOICH, 2000, p. 38).

Este principio aparece íntimamente ligado al principio de oralidad expuesto, y lógicamente en procedimientos de instancia única, por cuanto el magistrado, en las audiencias tiene contacto inmediato,

directo y en forma personal con las partes y los elementos probatorios colectados al proceso.

Relacionado con el principio de inmediatez encontramos la “identidad física” del magistrado y la “concentración” de los actos procesales, hecho que deriva en la imposibilidad que el magistrado pueda ser sustituido por otro (jubilación, renuncia, fallecimiento, destitución) si se produjo o se está produciendo el acto procesal en que debe intervenir personalmente (por ejemplo la audiencia de vista de la causa), por cuanto ese mismo juez que interviene en ella es quien deberá dictar sentencia, de lo contrario esta será nula, dado que la inmediatez exige que el mismo juez que recepciona la prueba oral (confesional, testimonial, inspección judicial) sea quien resuelva y dicte sentencia.

4 REGLA GENERAL DE APLICACIÓN DEL PROCESO LABORAL EN LAS PROVINCIAS DE CÓRDOBA, BUENOS AIRES Y MENDOZA. EXCEPCIONES

Para ello se analizarán los códigos de procedimientos de trabajo de algunas provincias de Argentina, como Córdoba, Buenos Aires y Mendoza, a saber:

Provincia de Córdoba:

La provincia de Córdoba cuenta con un Código Procesal del Trabajo, aprobado por Ley Provincial N° 7987, que fue sancionada el 13 de noviembre de 1990, promulgada el 30 de noviembre de 1990 y publicada en su Boletín Oficial el 15 de enero de 1991, contando con una norma provincial que le sirvió de antecedente que fue la Ley Provincial N° 4163. Esta ley que regía desde el año 1949, fue la primera que creó y organizó en la provincia de Córdoba el fuero y la magistratura del trabajo, así como las normas de procedimiento que durante cuatro décadas reglaron las contiendas del Derecho del Trabajo (PIÑA; CALVIMONTE, 2009, p. 335).

El Código Procesal del Trabajo de Córdoba, posee autonomía legislativa, es decir, regula todas las situaciones referidas a los conflictos individuales del trabajo, contando con un procedimiento oral, de única instancia, pero que se tramita en dos etapas diferenciadas: la primera ante el juez de conciliación y la segunda ante la Cámara del Trabajo.

Al poseer autonomía legislativa no se aplica – en principio – el Código de procedimientos Civil y Comercial de la provincia, ya que se encuentra regulado todo el proceso, con plazos procesales propios, imbuida la ley adjetiva con los principios de oralidad, celeridad, impulso procesal de oficio, gratuidad, inversión de la carga probatoria, posibilidad de fallar *ultra petita*, etc.

A su vez, posee todo un tratamiento específico para el procedimiento ordinario o común, demanda, audiencia de conciliación, contestación de demanda, excepciones de previo y especial pronunciamiento, ofrecimiento y diligenciamiento de prueba, actuación ante la Cámara del Trabajo, audiencia de vista de causa, recepción de las pruebas orales (testimonial, confesional e inspección judicial), Sentencia y Recursos.

Los plazos procesales, conforme al principio de celeridad son perentorios y fatales, así, para ofrecer la prueba el Código Procesal del Trabajo establece que será de seis días, a contar de la fecha de la audiencia de conciliación (art. 52), poseyendo un plazo ordenatorio de noventa días para el diligenciamiento de todas las pruebas escritas ante el juez de conciliación (periciales, documentales, reconocimiento de documental, informativas, exhibición de libros laborales y contables, de recibos de haberes, etc.). Una vez radicada la causa judicial ante la otra etapa, esto es, ante la Cámara del Trabajo, ésta deberá dictar sentencia dentro del plazo perentorio y fatal de un año a contar de la fecha de avocamiento (art. 67) y en treinta días desde que se clausure el debate (art. 66), bajo sanción de nulidad.

En cuanto al diligenciamiento de la prueba, el Código Procesal del Trabajo establece todo un Capítulo por el cual se regula el principio de inversión de la carga de la prueba (art. 39), el nombramiento, citación y remoción de los peritos, que no podrán exceder de tres, plazo para producir el dictamen, bajo apercibimiento de remoción (art. 40), número máximo de cinco testigos de cada parte (art. 41) y la inspección judicial a cargo del tribunal con facultades para dictar sentencia (art. 42).

Como se advierte, se encuentra regulado todo el proceso ordinario dentro del Código Procesal del Trabajo con normas propias, pudiendo solamente por vía de excepción, acudir supletoriamente al Código Procesal Civil y Comercial, como señala el art. 114 del Código Procesal del Trabajo, solamente en los casos que no estén especialmente regidos en la ley adjetiva laboral.

Así por ejemplo, para aplicar apercibimientos legales por inasistencia a la audiencia para reconocimiento de documentos, por el art. 249 inc. 3° in fine del Código Procesal Civil y Comercial se aplica el apercibimiento de tener por auténtico ese documento por dicha causa; o por el art. 248 del mismo cuerpo legal cuando de manera expresa el trabajador o el empleador reconoce el documento. También por vía supletoria se cita a quien va a absolver posiciones y rendir la prueba confesional, que es citado a la audiencia, bajo apercibimiento que si no compareciere se lo tendrá por confeso en la sentencia (art. 222 del Código Procesal Civil y Comercial).

También el Código Procesal del Trabajo de la provincia de Córdoba, regula de manera autónoma los juicios especiales laborales como son el juicio ejecutivo, el juicio de desalojo, el juicio de exclusión de tutela sindical y de reinstalación del trabajador que goza de tutela sindical; los actos de jurisdicción voluntaria y el trámite de apelación de sanciones aplicadas por la autoridad administrativa del trabajo (arts. 68 a 83).

Posee además autonomía en la vía recursiva, ya que regula especialmente los Recursos de reposición (arts. 91 a 93); de Apelación (arts. 94 a 97); Casación (arts. 98 a 106); Inconstitucionalidad (arts. 107 y 108) y de Queja (arts. 109 a 113).

Es de advertir entonces que el Código Procesal del Trabajo en la provincia de Córdoba tiene normas procesales que le son propias, dentro de un procedimiento específico y en aras de respetar los principios del Derecho del Trabajo y principios del Derecho Procesal del Trabajo, no pudiendo inmiscuirse normas del proceso civil, por cuanto estas son absolutamente incompatibles para el trámite de un juicio laboral en Córdoba.

Provincia de Buenos Aires:

La Ley 5178, promulgada el 6 de noviembre de 1947, instituyó el fuero del trabajo en la Provincia de Buenos Aires. Esta ley estuvo vigente hasta el año 1971 en que fue reemplazada por el Decreto-ley N° 7718, sancionado y promulgado el 24 de junio de dicho año. Finalmente el 14 de noviembre de 1995 entró en vigencia la Ley N° 11.653, que sigue los lineamientos de las leyes anteriores, sin realizar grandes innovaciones, ni alterar sus principios fundamentales (MADDALONI; TULA, 2009, pp. 171 e segs):

Al igual que en la Provincia de Córdoba, en Provincia de Buenos Aires el proceso laboral es de instancia única, donde rigen los principios de oralidad, publicidad, inmediación, concentración y gratuidad, impulso procesal de oficio, y otras cuestiones procesales como la caducidad de instancia, medidas para mejor proveer, nulidades de procedimiento, acumulación de acciones, etc.

La Ley N° 11.653 regula específicamente La recusación y excusación de los jueces laborales, pero el art. 7 determina que “Los jueces de los tribunales del trabajo no podrán ser recusados sin expresión de causa. Para los mismos regirán las causales de excusación y recusación establecidas en el Código Procesal Civil y Comercial, encontrando aquí una norma supletoria, pero que no incide en la cuestión de fondo como es el tipo de procedimiento ni en su trámite, que está absolutamente reglado por la Ley de procedimiento laboral N° 11.653.

Posee una regulación específica sobre audiencia de conciliación (art. 25); forma y requisitos de demanda (art. 26), traslado de la demanda (art. 28); contestación de demanda (art. 29), denuncia de hechos nuevos (art. 29); excepciones (art. 31), remitiendo supletoriamente al Código Procesal Civil y Comercial de la provincia de Buenos Aires, conforme lo autoriza el art. 63 de la Ley 11.653, solamente para la determinación de la carga de la prueba (art. 375 del Código Procesal, Civil y Comercial de la provincia de Buenos Aires) y todo lo concerniente al reconocimiento y valides de la prueba documental, como acontece en la provincia de Córdoba.

Regula la ley adjetiva laboral la prueba confesional (art. 34), la prueba testimonial (arts. 35 y 36), prueba pericial (arts. 37 y 38); informativa (art. 41); reconocimiento judicial (art. 42), la celebración de la audiencia de vista de causa (arts 43 y siguientes); sentencia (arts. 47 y siguientes).

En relación a los Recursos de Reposición; de Revocatoria y los Recursos Extraordinarios se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Comercial (arts. 238, 239, 240, 279, 282 a 291, 292, 296, etc.)

Solamente por vía supletoria, el art. 63 en cuanto concuerden con el sistema de la Ley Procesal del Trabajo.

Provincia de Mendoza:

La Provincia de Mendoza, recién en 1952, al sancionarse el 23 de diciembre de ese año, por la Legislatura, las Leyes N° 2.143 (de creación de los tribunales del trabajo) y 2.144 (Código Procesal Laboral), se incorporó al sistema de **tribunales laborales colegiados de instancia única y juicio oral**, siguiendo un proceso iniciado, hasta ese momento por Tucumán, también en 1947 (Ley 2.126); Salta en 1948 (Ley 953); Jujuy (Ley 1.938) y Córdoba (Ley 4.163) en 1949; San Juan (Ley 1.679), La Rioja (Ley 1.575) y Santiago del Estero (Leyes 2.086 y 2233) en 1951 (LIVELLARA, 2009, p. 481).

El procedimiento en Mendoza es genérico ordinario, que es de única instancia y en juicio oral y continuo, por ende, sus normas son también propias de este tipo de procedimiento, con el desarrollo de una audiencia de vista de causa, que desarrolla en forma oral, respetando los principios de inmediatez y de concentración de toda la prueba.

Pero es de destacar que el Código Procesal Laboral de Mendoza regula la competencia del tribunal por razón de la materia, de grado, del monto o cuantía, del territorio, de turno (art. 1°), etc., interviniendo en las controversias individuales entre trabajadores y empleadores, en el contrato de aprendizaje, contrato de cultivo de viñas y frutales, juicios ejecutivos, demandas por desalojos de viviendas de inmuebles concedidos al trabajador, actos de jurisdicción voluntaria, juicio de apremios, juicios por suspensión, rebaja de salarios o modificación de las condiciones de labor, recusación y excusación de jueces, controversias por accidentes y enfermedades del trabajo, juicio por cobro de aportes, etc.

El Código Procesal Laboral regula el impulso procesal es de oficio (art. 19), beneficio de gratuidad (art. 21), la intervención de terceros (art. 27), régimen de costas (art. 31), embargo preventivo (art. 32), medidas cautelares (art. 33), notificaciones (art. 34); conciliación judicial (art. 40), incidentes y nulidades (art. 41); demanda, contestación de demanda y ofrecimiento y trámite de la prueba (arts. 43 y siguientes) poseyendo un tratamiento específico para la demanda y sus requisitos, el traslado de la demanda, contestación de demanda, Reconvencción, excepciones de previo y especial pronunciamiento (art. 48). Sobre la prueba el art. 54 regula sobre los medios de prueba, tales como los instrumentos, las informaciones, la declaración de testigos, dictámenes de peritos, inspección ocular, prueba confesional, etc.

Por el art. 55 se dispone la carga de la prueba y la inversión de ella en los supuestos expresamente detallados.

Es decir que en términos generales el Código Procesal Laboral de Mendoza es similar al Código Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba y a la Ley Procesal Laboral de la Provincia de Buenos Aires, donde hay una regulación específica de todo el procedimiento laboral, porque regula cada uno de los institutos procedimentales, en relación a demanda, contestación de demanda, audiencia de conciliación, ofrecimiento y diligenciamiento de prueba, sentencia, recursos, etc.

En el Código Procesal de Mendoza también rige la supletoriedad de las normas del proceso civil, señalando expresamente el art. 108 que “sólo cuando resultaran insuficientes los principios que emergen del espíritu normativo del presente ordenamiento, se aplicarán los preceptos del Código Procesal Civil y Comercial”.

5 SUPLETORIEDAD. CONCLUSIÓN

Conforme se ha desarrollado precedentemente en este muestreo del trámite procesal en las Provincias de Córdoba, Buenos Aires y Mendoza, y tal como sucede en la mayoría de las Provincias de la República Argentina, cada Código o Ley Provincial Laboral rige y regula sus propios institutos procesales, imbuidos de las normas y principios exclusivos y excluyentes del Derecho del Trabajo, ya que aplicar normas procesales propias del proceso civil, resultaría incompatible con el espíritu que dieron origen a estos procedimientos especiales.

Es por ello que “solamente por vía de excepción”, “supletoriamente”, la mayoría de las normas adjetivas del proceso laboral, admiten, en tanto no sean incompatibles con los principios del Derecho del Trabajo, la aplicación de normas incorporadas a los Códigos Procesales Civiles y Comerciales.

Esta supletoriedad y excepcionalidad es la que ha mantenido con vida el fuero del trabajo, donde los operadores jurídicos (abogados litigantes, jueces, funcionarios y auxiliares de la justicia en general) poseen un conocimiento específico y autónomo, que lo distingue el proceso civil y comercial, cuyas normas están pensadas para un accionar de justicia escrita, de doble instancia, con excepciones

dilatorias, en procesos que insumen mucho más tiempo que el proceso laboral, el que se distingue de la oralidad, la inmediatez, la identidad física del magistrado con las pruebas, la celeridad mediante plazos breves, perentorios y fatales.

No resulta comprensible que en Argentina, que posee normas y principios procesales laborales propias, como se ha desarrollado en este artículo doctrinario, se admita la incorporación de normas civiles o comerciales y mucho menos que se piense, con la posibilidad remota, de considerar al procedimiento laboral, como un apéndice del proceso civil; por el contrario, el **proceso laboral debe ser autónomo, específico y mediante un conjunto de normas y de principios que sigan al Derecho del Trabajo, como algo inescindible de él; de lo contrario, si se admitiera que el derecho procesal laboral ceda ante el derecho procesal civil, se estaría comenzando a desnaturalizar la especificidad de la materia en perjuicio de la defensa de los derechos de los trabajadores.**

Córdoba, Argentina, 21 de Septiembre de 2015.

REFERENCIAS

ACKERMAN MARIO, E. **Derecho Procesal del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal Culzoni Editores, 2009. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo IX.

BAYLOS GRAU, Antonio. **Instituciones del Derecho Procesal Laboral**. España: Ed. Trotta., 1992.

BRAIN, Daniel Horacio. **Derecho Procesal del Trabajo**. Córdoba, Argentina: Editorial Advocatus, 2008.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Ensayos de Derecho Procesal civil**. tomo II. Buenos Aires: Ejea. 1949.

LIVELLARA, Carlos. Procedimiento laboral en la Provincia de Mendoza. *In*: ACKERMAN MARIO, E. **Derecho Procesal del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal Culzoni Editores, 2009. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo IX.

MADDALONI, Osvaldo A. ; TULA Diego J. Régimen procesal de la provincia de Buenos Aires. *In*: ACKERMAN MARIO, E. **Derecho Procesal del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal Culzoni Editores, 2009. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo IX.

OSTOICH, José Vicente M. **Derecho Procesal del Trabajo**. Córdoba: Ed. Mediterránea, 2000.

PIÑA, María Estela; CALVIMONTE, Beatriz. Régimen procesal en la Provincia de Córdoba. *In*: ACKERMAN MARIO, E. **Derecho Procesal del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal Culzoni Editores, 2009. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo IX.

SOMARÉ, José I.; MIROLO, René R. **Comentario a la Ley Procesal del Trabajo de la Pcia. de Córdoba: Ley 7987**. Córdoba: Ed. Advocatus, 1991.

TOSELLI, Carlos Alberto; ULLA, Alicia Graciela. **Código Procesal del Trabajo**. Ley 7987. 2a ed. ampliada y actualizada. Córdoba: Alveroni Ediciones, 2007.

VÉLEZ MARICONDE, Alfredo. **Estudio de Derecho Procesal Penal**. Córdoba, Argentina: Ed. U.N.C., 1956. Tomo II.

LA INCIDENCIA DEL PROCESO CIVIL EN EL PROCESO LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

David Montoya Medina*

1 EL CONTEXTO NORMATIVO DEL PROCESO SOCIAL Y CIVIL

La principal disposición legal que rige el orden jurisdiccional social y el proceso laboral en España es la Ley 36/2011, de 10 de octubre, **Reguladora de la Jurisdicción Social** (LRJS). Al igual que su antecedente normativo más inmediato, la anterior **Ley de Procedimiento Laboral** (LPL)¹, la LRJS se encuentra ordenada sistemáticamente en cuatro partes: el Libro Primero, que se ocupa de la jurisdicción, la competencia, las partes procesales, la acumulación, los actos procesales, la evitación del proceso y los principios del proceso; el Libro Segundo, dedicado a la regulación del proceso ordinario y las modalidades procesales; el Libro Tercero, relativo a los medios de impugnación; y, por último, el Libro Cuarto, que se encarga de regular la ejecución de sentencias.

La disposición derogatoria única de la LRJS derogó la LPL lo que representó no solamente un cambio de denominación en la ley procesal sino también la introducción de muy diversas modificaciones en el marco jurídico regulador del proceso social que, por evidentes razones de concisión, no serán abordadas aquí. Sí debe decirse, para situar mejor al lector que, si bien la LRJS mantuvo idéntica estructura que la precedente LPL, su aprobación no representó un mero cambio de estética sino que persiguió dotar al proceso laboral de una nueva dimensión más acorde con la realidad jurídica y con su función componedora de los conflictos surgidos en el sector social del ordenamiento jurídico.

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante, España.

¹Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Tal y como expone la exposición de motivos de la LRJS, el principal objetivo que inspiró su aprobación en sustitución de la anterior LPL fue el de “establecer, ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, con fundamento en su mayor especialización, conocimiento más completo de la materia social y marco procesal especialmente adecuado a los intereses objeto de tutela de este orden”. Debe advertirse que ese propósito de clarificar y redefinir el ámbito de la jurisdicción social constituía una exigencia de seguridad jurídica y del propio derecho fundamental de tutela judicial efectiva reconocido en el art. 24.1 de nuestra Constitución. Y es que, la disgregación jurisdiccional, hasta entonces existente, en el conocimiento de diversas materias de clara naturaleza social, determinaba que el justiciable se viese obligado a efectuar una suerte de “peregrinaje” entre jurisdicciones para recabar la tutela de sus intereses lo que provocaba claras disfunciones y restaba eficacia a la actuación judicial en la protección de los derechos de las personas.

Por lo que se refiere al proceso civil, éste se encuentra actualmente ordenado por la Ley 1/2000, de 7 de enero, **de Enjuiciamiento Civil** (LEC), vigente desde el 8 de enero de 2001, que derogó la anterior y decimonónica LEC, aprobada por Real Decreto de 3 de febrero de 1881. La nueva LEC 2000 fue aprobada con el objetivo de simplificar el proceso civil y garantizar una mayor efectividad de la justicia civil para acercarla al justiciable. Ello supone, al decir de la propia exposición de motivos de la LEC “sentencias menos alejadas del comienzo del proceso, medidas cautelares más asequibles y eficaces, ejecución forzosa menos gravosa para quien necesita promoverla y con más posibilidades de éxito en la satisfacción real de los derechos e intereses legítimos”.

Su incidencia sobre el proceso laboral es incuestionable. Es cierto que cuando la nueva LEC fue aprobada, ya estaba en vigor la LPL cuyo texto originario data de 1990², por lo que también debe señalarse que la década de funcionamiento del proceso laboral tuvo, asimismo, una clara repercusión en la modernización del proceso civil e inspiró la redacción de muchos de los preceptos contenidos en la nueva

²Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

LEC del año 2000. En este sentido, la aprobación de la LEC representó cierta “laboralización” del proceso civil por cuanto ésta, inspirándose en el proceso laboral, introdujo numerosas reglas para favorecer tanto la oralidad y la celeridad de los procesos, como la concentración y la inmediación de las actuaciones procesales.

Con todo, el objeto de estas páginas no es poner de relieve la incidencia que el proceso laboral tuvo en la confección de la vigente LEC, sino más bien lo opuesto: la incidencia de la vigente regulación del proceso civil sobre el proceso social. Dicha incidencia se puso de relieve desde la aprobación en el año 2000 del nuevo texto procesal civil y culminó con la aprobación de la vigente Ley 36/2011, **reguladora de la jurisdicción social**.

En primer lugar, diversos artículos de la LPL fueron modificados por la nueva LEC. Unas veces para introducir las diversas concordancias entre preceptos por lo que el cambio fue solo estético y de sistemática. Pero otras (las menos, todo hay que decirlo) para introducir cambios sustantivos en la regulación de determinados aspectos del proceso laboral.

En segundo lugar, con ocasión de la aprobación de la vigente LRJS, el legislador aprovechó para modernizar ciertos aspectos del proceso laboral introduciendo en la ley procesal laboral ciertas reglas que ya había incorporado previamente la LEC del año 2000. De este punto de vista, si en un primer momento la ley procesal social inspiró la reforma del proceso civil del año 2000, con poco más de diez años después fue la ley procesal civil la que alumbró el nacimiento del reformado proceso social del año 2011. Por mencionar tan solo un par de ejemplos claros de ello, basta citar la supresión por la LRJS de la posibilidad que contemplaba el anterior art. 45 LPL, de presentación de los escritos en el juzgado de guardia el último día de plazo y el caso de la novedosa regulación en el proceso laboral del denominado proceso monitorio (art. 101 LRJS).

En efecto, la LRJS eliminó la posibilidad que existía durante la vigencia de la LPL de presentación de los escritos en el juzgado de guardia en horas en las que no se encuentra abierto el registro del juzgado o tribunal. El art. 45 LRJS sustituyó dicha regla por la posibilidad de presentar el escrito hasta las 15 horas del día siguiente a aquel al del vencimiento del plazo, reiterando así lo establecido por el art. 135.2 LEC y reflejando así la clara influencia de la ley civil sobre la

laboral. Otra manifestación evidente de esa incidencia es la novedosa introducción en el proceso laboral del proceso monitorio (art. 101 LRJS) para la reclamación de cantidades inferiores a 6000 euros. La novedosa introducción en la ley procesal social de dicho proceso responde, sin duda, a la regulación procesal civil del mismo, contemplada por los arts. 812 a 818 LEC.

Por otra parte, y en tercer lugar, señala la exposición de motivos de la LEC del 2000 que “la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil aspira también a ser Ley procesal común”. Dicha aspiración de la LEC, ya predicable de su predecesora de 1881, confirma tanto la unidad del ordenamiento procesal como la clásica configuración del proceso laboral como proceso especial. Asimismo explica y justifica el carácter supletorio de la LEC respecto de la LRJS. La aplicación de la LEC al proceso laboral por la vía de la supletoriedad posiblemente constituya la principal manifestación de la incidencia del proceso civil en éste. La supletoriedad viene consagrada en el art. 4 LEC para el que “en defecto de disposiciones en las leyes que regulan los procesos penales, contencioso-administrativos, laborales y militares, serán de aplicación, a todos ellos, los preceptos de la presente Ley”. En coherencia con ello, la disposición final 4ª de la LRJS acoge la misma regla al señalar que “en lo no previsto en esta Ley regirá como supletoria la Ley de Enjuiciamiento Civil y, en los supuestos de impugnación de los actos administrativos cuya competencia corresponda al orden social, la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios”.

Dejando ahora aparte la cuestión de la supletoriedad en el proceso laboral de la ley de la jurisdicción contencioso-administrativa, la atención se debe centrar en la supletoriedad de la LEC y en otras manifestaciones evidentes de la actual incidencia de las reglas ordenadoras del proceso civil sobre el proceso laboral.

2 MANIFESTACIONES DE LAS REPERCUSIONES DEL PROCESO CIVIL SOBRE EL PROCESO LABORAL

En el ordenamiento jurídico español son diversas las manifestaciones de la incidencia del proceso civil sobre el proceso laboral. Aquí se van a exponer las que, a mi juicio, son las más

significativas: 1.- La aplicación en el proceso laboral, aún con matices, de determinados principios ordenadores del proceso civil; 2.- Las modificaciones, de diverso calado, introducidas en su día en la Ley de Procedimiento Laboral por la Ley 1/2000, de 7 de enero, **de Enjuiciamiento Civil**; 3.- Los reenvíos o remisiones de la LRJS a la LEC; y, por último, 4.- La aplicación supletoria de la LEC en el proceso laboral dispuesta tanto por la LEC como por la LRJS.

2.1 Principios del proceso laboral como proceso civil especial

La manifestación más clásica y evidente de la afectación del proceso laboral por el proceso civil es la sujeción de aquél a determinados principios y reglas características de este último cuya aplicación en el proceso social, junto a los principios propios del sector laboral del ordenamiento jurídico, no hacen sino confirmar la idea de que el proceso social responde, en su origen, al carácter de proceso civil especial.

Es el caso del **principio dispositivo**, al que la LEC dedica un capítulo entero (arts. 19 a 22 LEC). Como es sabido, implica que son las partes, y no el juez, quienes delimitan el objeto del proceso ejercitando los derechos sustantivos y procesales que estimen convenientes. Tal y como enuncia el art. 19.1 LEC: “los litigantes están facultados para disponer del objeto del juicio y podrán renunciar, desistir del juicio, allanarse, someterse a arbitraje y transigir sobre lo que sea objeto del mismo, excepto cuando la ley lo prohíba o establezca limitaciones por razones de interés general o en beneficio de tercero”.

El proceso social gira claramente en torno al principio dispositivo pues las partes son libres para iniciar o no el proceso, hacer valer sus pretensiones, incluso desistir o renunciar a la acción ejercitada. Con todo, no hay que olvidar que el proceso laboral, como proceso especial, cuenta con singulares atemperaciones del principio dispositivo como es la inversión de la carga de la prueba (arts. 96 y 181.2 LRJS), determinados límites a la transacción y renuncia (arts. 84.2 y 246 LRJS), las facultades del juez de interrogar respecto del fondo del asunto (arts. 85.4, 87.3, 87.5 y 88 LRJS) y las demandas de oficio caracterizadas por la imposibilidad del desistimiento y la ejecución a instancia del juez (arts. 148 a 150 LRJS).

También, como manifestación del principio dispositivo, el proceso laboral se sujeta al principio civil de *aportación de parte* o de *justicia rogada* que significa que los litigios serán decididos “en virtud de las aportaciones de hechos, pruebas y pretensiones de las partes, excepto cuando la ley disponga otra cosa en casos especiales” (art. 216 LEC). Por imperativo de dicho principio, en el proceso laboral las partes deben alegar los hechos que sostienen sus pretensiones tanto en la demanda como en su contestación (arts. 80 c) y 85.2 LRJS), y tienen la carga de su prueba (arts. 87 y 90 LRJS) sin que dicha carga pueda suplirse por diligencias finales del juzgador que no pueden introducir nuevos hechos ni compensar la negligencia de las partes en la aportación de pruebas.

En tercer lugar, en el proceso laboral impera como en el proceso civil el principio de **contradicción o de audiencia**. Dicho principio implica que nadie puede ser condenado **inaudita parte**, esto es, sin ser oído y vencido en juicio. Tiene su anclaje en el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, la garantía de no indefensión y el derecho a un proceso público con todas las garantías (art. 24 CE). También en el art. 238.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) que declara la nulidad de pleno derecho de los actos judiciales cuando infrinjan el principio de audiencia y produzcan indefensión. Por tanto, la salvaguarda del principio de audiencia se encuentra estrechamente ligada a la legalidad de los actos de comunicación que garantice a los justiciables tener conocimiento de la existencia de un proceso y poder acceder al mismo para formular alegaciones y utilizar los medios de prueba. La LRJS regula determinadas especialidades para las actuaciones, remitiéndose en lo demás a lo dispuesto por la LEC y por la LOPJ (art. 42 LRJS). La infracción de dichas normas lleva aparejada la nulidad de los actos de comunicación siempre que dicha infracción pudiera causar indefensión (art. 166.1 LEC).

Por último, sustenta, asimismo, el proceso laboral el principio civil de **igualdad de armas**. Significa que todas las partes del proceso deben gozar de los mismos instrumentos de ataque y de defensa y los mismos medios para hacer valer sus alegaciones y sus medios de prueba. Su fundamento reside también en el art. 24.1 CE, concretamente en la garantía de no indefensión pues es evidente que la desigualdad de armas conduce a la indefensión de una de las partes.

Es cierto, por otra parte, que en el proceso laboral el principio de igualdad de armas reviste unos contornos particulares. Y es que dado que el proceso social pretende compensar la desigualdad material en que se encuentra social y económicamente el trabajador, es lógico que las normas procesales laborales limiten el juego del principio de igualdad de partes para dar un tratamiento más favorable a la posición procesal del trabajador. Dicho tratamiento favorable resulta visible, por ejemplo, en las especiales reglas de carga de la prueba establecidas para los casos de discriminación y de accidentes de trabajo (arts. 96.1 y 181.2 LRJS). También en ciertos privilegios económicos como el derecho del trabajador al beneficio de justicia gratuita y a la consiguiente designación de abogado de oficio (art. 21.4 LRJS), la exención de depósitos y consignaciones para recurrir (art. 229.1 LRJS), y la posibilidad de obtener anticipos de la condena a través de la ejecución provisional de sentencia condenatorias al pago de cantidad (arts. 289 y 290 LRJS).

2.2 Modificaciones en el procedimiento laboral introducidas por la LEC 2000

La entrada en vigor de la Ley 1/2000, de **Enjuiciamiento Civil**, supuso la modificación de multitud de leyes sustantivas y procesales entonces vigentes. Una de ellas fue la LPL, modificada en nueve artículos por la disposición adicional 11ª LEC. Desde luego, dichas modificaciones perviven en la vigente Ley 36/2011, **reguladora de la jurisdicción social**, aunque algunas de ellas con una ubicación sistemática distinta. Con todo, el impacto real de estas modificaciones no fue tan notorio pues la mayor parte de ellas afectó a preceptos de la LPL que ya se remitían a otros de la anterior LEC de 1881 y que, por tanto, debían ser reformados por razones de concordancia con los nuevos preceptos de la LEC del 2000. Desde este punto de vista, la injerencia del proceso civil sobre el laboral, que se produjo con la aprobación de la LEC 2000, fue menor.

Tan solo fueron dos los preceptos de la LPL modificados sustancialmente por la LEC: los arts. 2 d) y 15 LPL. Por una parte, el art. 2 d) LPL, que corresponde con el vigente art. 2 r) LRJS, fue reformado para excluir expresamente del conocimiento de la jurisdicción social los

litigios surgidos entre las mutualidades de los Colegios Profesionales y sus asociados. Por otra parte, en materia de abstención y recusación, el art. 15 LPL (cuyo contenido permanece inalterado en el vigente art. 15 LRJS) fue reformado para introducir una regulación pormenorizada del incidente de recusación. A raíz de la modificación legislativa, el precepto precisa los órganos instructores del incidente de recusación en función de quién sea el juez o magistrado recusado. Asimismo la norma determina el órgano judicial encargado de resolver los incidentes de recusación en función también de la identidad del sujeto recusado. Por último, y seguramente lo más importante, la reforma introdujo de manera expresa la remisión a la LEC del procedimiento que debe regir la abstención y la recusación, confirmando así la aplicación supletoria de la LEC que ya se venía efectuando por los tribunales en esta materia.

2.3 Remisiones de la legislación procesal laboral a la legislación procesal civil

Como es sabido, históricamente el proceso social emerge como un sector del ordenamiento procesal procedente del proceso civil, configurándose en su origen como un proceso civil con regulación propia, cuyas singularidades derivan de la especial naturaleza de las relaciones jurídicas sustantivas cuyos litigios se ocupan de solventar.

Siendo ello así no debe sorprender que sean muy frecuentes las remisiones o reenvíos efectuados por la LRJS a la legislación procesal común, concretamente a la LEC, en relación con numerosos aspectos del procedimiento laboral.

Son tan abundantes las remisiones de la LRJS a la legislación procesal común que resultaría un ejercicio excesivamente pretencioso, aparte de tedioso e inútil, efectuar aquí una relación exhaustiva de todas ellas. Sí resulta, en cambio, a mi juicio, más operativo efectuar un intento de sistematización de las diferentes modalidades de remisión pues lo cierto es que no todas responden al mismo patrón o modelo.

Una primera modalidad de remisión que utiliza la LRJS, responde *mutatis mutandis*, a lo que en Derecho Penal constituyen las **normas en blanco**. Se trata de la modalidad más intensa de remisión al proceso civil y en la que resulta más visible el impacto de las normas procesales civiles sobre el proceso laboral. Consiste en reenviar completamente a la LEC la regulación de determinada

institución jurídica que, aunque tenga efectos en el proceso laboral, carece de singularidades en el mismo. Es el caso de lo preceptuado en relación con los actos de comunicación judicial realizados por medios electrónicos o telemáticos, para cuya realización el art. 56.5 LRJS remite a lo establecido en el art. 162 LEC. Otro buen ejemplo atañe al recurso de revisión frente a las sentencias firmes para cuya sustanciación los arts. 86 y 236 LRJS remiten al art. 510 LEC. También es el caso de los recursos de queja, respecto de los que el art. 189 LRJS ordena que se tramiten “de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil para recurrir en queja”. Asimismo, podría encajar en esta modalidad de remisión, la facultad que el art. 90 LRJS atribuye a las partes para “servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la ley”, lo que supone una remisión indirecta al art. 299 LEC que contiene una relación de los medios de prueba admisibles en el proceso.

En muchos otros casos, la ley procesal laboral, si bien reenvía a las normas procesales civiles el régimen jurídico completo de determinada institución, introduce al tiempo determinadas reglas especiales que serán aplicables, junto a aquellas, en el proceso laboral. Es el caso de la forma para llevar a cabo los actos de comunicación judicial, para los que el art. 53 LRJS remite a un capítulo entero de la LEC (arts. 149 a 168 LEC), salvo las especialidades previstas por la propia LRJS (arts. 56 a 62 LRJS). También es el caso de la regulación de la audiencia al demandado rebelde, respecto de la que el art. 185 LRJS regula determinadas especialidades, remitiendo el resto a las normas contenidas en la LEC. Otro tanto se puede decir de la ejecución de sentencias firmes, ámbito en el que el art. 237 LRJS ordena llevarlas a efecto en la forma establecida en la LEC, salvando las especialidades previstas por la propia LRJS. De igual manera, las reglas aplicables para la ejecución provisional de las sentencias favorables al trabajador son las reguladas en los arts. 289 y siguientes de la LRJS pero siendo de aplicación la legislación procesal civil cuando no pudiesen ser aplicables dichas reglas (art. 305 LRJS).

Una tercera modalidad de reenvío presente en la LRJS y caracterizada por una menor intensidad que las anteriores, consiste en invocar la aplicación de aspectos muy concretos de la regulación procesal civil para completar lo establecido por la ley procesal laboral.

Es el caso, por ejemplo, de los supuestos de suspensión de la ejecución que procederá, al decir del art. 244.1 a) LRJS, “cuando así lo establezca la ley”, por lo que habrá que estar a los supuestos de suspensión previstos en los arts. 566 a 569 LEC. También es el caso del orden de los embargos, respecto del que el art. 254 LRJS prescribe que “se ajustará al orden legalmente establecido”. Otro ejemplo es el art. 285.2 LRJS que remite a las normas de la LEC la ejecución del lanzamiento del trabajador de la vivienda que ocupase, por razón de su relación laboral, cuando recayese sentencia firme que confirmase la extinción de su contrato de trabajo por despido. Podría, asimismo, encajar en este apartado lo establecido, respecto de las medidas cautelares, por el art. 76.3 LRJS que permite al demandante solicitar la práctica de cualquiera de las medidas preparatorias del juicio previstas en el art. 256 LEC, además de las reguladas por el propio art. 76 LRJS.

A modo de síntesis y como ya ha evidenciado la doctrina, puede decirse que, del conjunto heterogéneo de remisiones a la LEC efectuadas por la LRJS, son principalmente tres las materias o ámbitos donde dichas remisiones pueden tener mayor incidencia: la ejecución de sentencias, los medios de impugnación y los medios de prueba.

Respecto de la ejecución de sentencias, ya se ha dicho que, por una parte, el art. 237 LRJS exige integrar las especialidades del proceso laboral de ejecución con las reglas generales establecidas en la LEC, lo que permite aplicar en el proceso laboral las normas procesales civiles sobre ejecución dineraria. Por otra, el art. 305 LRJS llama a la aplicación de la LEC para la ejecución provisional de sentencias favorables al trabajador. Ello permite, por hipótesis, aplicar en el proceso laboral la regla procesal civil de la ejecución provisional de sentencias sin necesidad de prestar caución (arts. 526 a 537 LEC).

Con respecto a los recursos, también aquí ya se ha puesto de relieve la relevancia de la remisión en bloque que la LRJS efectúa a la LEC en materia de recurso de queja (art. 189 LRJS) y recurso de revisión (art. 510 LRJS). Asimismo, debe ponderarse la trascendencia de la remisión a la LEC que, en materia de impugnación de sentencias firmes a instancia del demandado rebelde, efectúa el art. 185 LRJS. Y es que, si bien para esta modalidad de recurso en el proceso social son aplicables las reglas especiales establecidas por dicho precepto, debe advertirse que, junto a las mismas, el art. 185 LRJS ordena la aplicación del título V del Libro II de la LEC (arts. 496 a 508), lo que constituye

la práctica totalidad de su régimen jurídico. Por otra parte, la LRSJS no contiene remisiones a la LEC en materia de recurso de suplicación y de recursos de casación por tratarse de medios de impugnación de naturaleza bien distinta a los civiles y, por tanto, con finalidades y reglas de tramitación diferentes.

Por último, en relación con los medios de prueba, de la mención que el art. 90 LRJS hace en el sentido de que las partes “podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley”, no puede inferirse que la norma se limita a remitirse al art. 299 LEC que contiene una relación de los medios de prueba admisibles en Derecho. Debe entenderse que la remisión también se efectúa al conjunto de reglas establecidas en la LEC para cada uno ellos, relativas a su modo de proposición y práctica en juicio. Ello supone la aplicación en el proceso laboral del extenso articulado que la LEC establece en materia de medios de prueba (arts. 289 a 386) que deberá completar la más escasa regulación contenida en la ley procesal laboral (arts. 90 a 96 LRJS), dada la trascendencia para el resultado del proceso de todo lo relativo a la proposición y práctica de los medios probatorios.

2.4 La aplicación supletoria de la LEC

Junto a la aplicación en el proceso laboral de los principios comunes del proceso civil y de aquellos preceptos de la LEC invocados por la LRJS, una tercera manifestación de la incidencia del proceso civil sobre el laboral es la aplicación supletoria de la LEC en este último. Como ya se ha dicho, dicha aplicación supletoria está prevista tanto en la disposición final 4ª LRJS como en el art. 4 LEC.

La aplicación supletoria de la LEC constituye una técnica normativa muy próxima a la remisión o reenvío entre normas pues ambas son instrumentos de colaboración entre normas procesales pertenecientes a distintos órdenes jurisdiccionales. Tanto la remisión de la LRJS a la LEC como la aplicación supletoria de esta última obliga a la aplicación de sus preceptos en el proceso social con el fin de integrar el supuesto de hecho regulado por uno o varios preceptos de la LRJS. Ambas técnicas normativas persiguen la simplificación de los textos legales, evitando reiteraciones innecesarias, y evitar vacíos en la regulación jurídica del proceso laboral.

Con todo, la diferencia entre ambas técnicas normativas, aunque sutil, es importante por cuanto en la remisión, la LRJS precisa la institución jurídico-procesal donde debe efectuarse el reenvío y, por tanto los preceptos de la LEC que resultan aplicables. En cambio, en la supletoriedad no es la norma sino el propio operador jurídico (el intérprete de la misma) el que debe decidir tanto si existe o no laguna en la regulación ofrecida por la LRJS como los preceptos de la LEC que, en su caso, resultarán aplicables.

Ello implica que el recurso a la técnica de la supletoriedad sea complejo y que no esté exento de riesgo. Y es que, en muchas ocasiones, se puede suscitar el debate y la discusión jurídica en torno a si existe o no laguna en la LRJS, que deba ser colmada con la LEC. Cuando se aprecie la existencia de laguna, se podrá discutir también en torno a qué preceptos de la LEC deben ser aplicables para solventarla. Incluso, puede plantearse la duda de si dichos preceptos pueden o no ser aplicables sin más en el proceso laboral sin violentar sus propios principios y bases de sustentación.

La aludida complejidad tiene, sin embargo, una dimensión menor si se pondera cuál es el alcance real de la función de supletoriedad de la LEC en el vigente proceso laboral. De entrada debe adelantarse que la supletoriedad de la LEC juega un papel muy limitado en el proceso social por cuanto, el ordenamiento procesal laboral goza de una gran autonomía. Cuenta con un extenso y nutrido marco jurídico propio, condensado en la vigente LRJS, que le dota de plenitud y autosuficiencia. No hay que olvidar, además que el ordenamiento procesal laboral cuenta con sus propios principios ordenadores que, al decir del art. 74.2 LRJS “orientarán la interpretación y la aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley”. En consecuencia, puede deducirse del citado precepto y de la propia autonomía del proceso laboral que la regla de supletoriedad de la LEC se encuentra sometida a una suerte de principio de subsidiariedad, conforme al cual la aplicación supletoria de la ley procesal civil solo será factible cuando la laguna en la regulación de la LRJS no pueda colmarse ni siquiera con los criterios interpretativos característicos del orden procesal laboral nacidos de sus propios principios. Solamente la aplicación supletoria será viable cuando dichos criterios interpretativos del ordenamiento procesal laboral no permitan hallar en el mismo la norma aplicable y la extrapolación al proceso

laboral de las normas civiles no resulte forzada ni colisione con las normas procesales laborales.

3 CONCLUSIONES

A estas alturas, y a la vista de la evolución normativa experimentada por la ley procesal civil y la ley procesal laboral puede afirmarse que la regulación jurídica de cada uno de estos procesos ha ejercido una decisiva influencia recíproca del uno sobre el otro. Por una parte, y como ya se ha expuesto en estas páginas, buena parte de los cambios introducidos por la LEC 2000 en el proceso civil con el fin de modernizar sus normas y agilizar sus procedimientos tuvieron una clara inspiración en la ordenación jurídica más eficiente y, por tanto, menos obsoleta del proceso laboral. Por otra parte, a su vez la aprobación en 2011 de la LRJS que reemplazó a la anterior LPL, constituyó para el legislador una ocasión propicia para actualizar ciertos aspectos relevantes del proceso laboral tomando como referencia clara la ley procesal civil del año 2000. Puede decirse, por consiguiente, que tanto la legislación procesal laboral de los años 90 “laboralizó” el proceso civil, como que la LEC del 2000 “civilizó” o “comunizó” el proceso laboral.

A resultas de este recíproco intercambio de favores entre ambas legislaciones procesales, creo que no sería justo ni fiel a la verdad afirmar que alguna de las dos ha salido perjudicada o mal parada a consecuencia de la excesiva o escasa influencia recibida de la otra. La experiencia legislativa, a mi modo de ver, ha sido equilibrada y positiva pues ha permitido, en cada momento, al legislador civil y al social enriquecer y modernizar las reglas procesales de cada uno de los dos órdenes jurisdiccionales, tomando como referente una regulación procesal más joven y, por tanto, más adaptada al contexto vigente de la administración de justicia.

Por lo que en concreto respecta al proceso laboral español, no creo que la influencia del proceso civil haya sido tal como para eclipsar o minimizar la autonomía de aquél sobre éste. Ciertamente es, como se ha dicho, que la LEC aspira a ser ley procesal común. Razones históricas (el nacimiento de la jurisdicción social, con la ley de tribunales industriales de 19 de mayo de 1908, como jurisdicción especial procedente de la civil) y razones normativas (la clásica supletoriedad de las normas

procesales civiles respecto de las laborales) avalan dicha aspiración y la propia unidad del ordenamiento procesal.

Sin embargo, el limitado alcance de la aplicación supletoria de la LEC en los litigios laborales y la moderada incidencia, en general, de los preceptos procesales civiles en la jurisdicción social no hace sino corroborar la propia autonomía y sustantividad que en nuestros días caracteriza el marco jurídico ordenador del proceso laboral respecto del civil. Desde luego, a dicho autonomía contribuye decisivamente la vocación de plenitud reguladora que caracteriza la vigente LRJS. Una ley, no solamente extensa en preceptos sino también de compleja y rica arquitectura jurídica, lo que no hace sino redundar en la práctica autosuficiencia del proceso laboral respecto del civil. Por lo demás, con independencia del hecho de que los principales principios informadores del proceso civil sean también aplicables en el proceso laboral, la marcada naturaleza compensadora de las normas procesales laborales, fiel reflejo del carácter tuitivo del ordenamiento laboral, constituye el principal blindaje de la autonomía del proceso laboral, así como de su identidad normativa, institucional y científica.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO, R. **Proceso laboral y proceso civil: convergencias y divergencias**. Madrid: Civitas, 2004.

CRUZ VILLALÓN, J.; VALDÉS DAL-RE, F. **Lecturas sobre la reforma del proceso laboral**. Madrid: Ministerio de Justicia, 1991

MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. (Dir) **Nueva ley de enjuiciamiento civil y proceso laboral**. Madrid: Marcial Pons, 2002.

MONTALVO CORREA, J. La repercusión de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el proceso social, en AAVV. **El proceso laboral: estudios en homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil**. Valladolid: Lex Nova, 2001.

RÍOS SALMERÓN, B.; SEMPERE NAVARRO, A.V. **Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el Procedimiento Laboral**. Pamplona: Aranzadi, 2001.

PROCESO LABORAL Y PROCESO CIVIL. PANORAMA DE URUGUAY

Mario Garmendia Arigón*

1 DERECHO DEL TRABAJO Y PROCESO: sinopsis histórica

Se trata en el presente artículo de presentar desde la perspectiva uruguaya, un panorama de las relaciones que mantienen entre sí los sistemas del proceso civil y laboral.

En esta materia el caso de Uruguay presenta la interesante particularidad de que puede exhibir una historia de importantes vaivenes, que determinaron que en ciertos periodos –incluso muy recientes- la materia laboral quedara por completo carente de toda diferenciación en relación con el resto de los procesos civiles.

Por lo tanto, resulta útil comenzar realizando un rápido y conciso repaso de esos antecedentes, ciertamente zigzagueantes.

Es interesante señalar que en la primera mitad del siglo pasado, en Uruguay no era usual que los conflictos de trabajo se plantearan ante los tribunales judiciales. Incluso, antes de que fueran creados los primeros juzgados especializados en **asuntos originados en conflictos individuales de trabajo** (lo que aconteció en 1960) los jueces se mostraban reticentes a asumir competencia en ciertas **cuestiones entre patrones y obreros**¹ y cuando lo hacían, aplicaban criterios muy cuestionados por la doctrina especializada².

*Abogado. Profesor de la Universidad de la República de Uruguay.

¹Así sucedía, por ejemplo, en el caso de las reclamaciones que tenían por objeto la “licencia”, en que los jueces entendían que aquellas que se suscitaban durante la vigencia del contrato de trabajo la competencia correspondía exclusivamente al Instituto Nacional del Trabajo. (DE FERRARI, 1963, p. 158).

²Comentando una sentencia de año 1948, DE FERRARI destacaba la “desigualdad que el fallo establece a favor del empleador”. En un pasaje de la sentencia se decía que “no es posible admitir que una empresa comercial sería como el F.C.U. fuera a despedir porque sí”, lo que hacía decir a DE FERRARI que “En el fondo la sentencia se basa en esa parte en el respeto que debe merecer la palabra del empleador”, en tesis “en general inadmisibles desde el punto de vista de la dignidad del obrero”. (DE FERRARI, 1948, pp 377 y ss).

Las primeras referencias procesales-laborales en el Derecho positivo aparecen en la década del '40 del siglo pasado, en algunas leyes dirigidas a regular determinados temas **de fondo** (p. ej.: accidentes de trabajo, trabajo a domicilio, salario mínimo, despido, etc.) (BARBAGELATA, 1974, p. 201). Se trata en todos los casos de disposiciones con alcance muy concreto y limitado³.

No fue sino hasta los años '50 cuando comenzó a surgir la preocupación legislativa por crear mecanismos de **control judicial** del cumplimiento de las normas laborales⁴, aunque ya desde antes destacados juristas venían defendiendo la necesidad de contar con una Justicia y un procedimiento especializado para atender los conflictos de trabajo⁵. Incluso se redactaron algunos proyectos de ley⁶.

En 1960 se concretó un paso muy significativo con la creación del primer Juzgado Letrado de Trabajo, con sede en Montevideo y con competencia para entender en primera instancia “en los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”⁷. Pocos años después, en 1964, se instauró un segundo Juzgado Letrado del Trabajo⁸ y así comenzó a afirmarse una estructura orgánica judicial con competencia especializada.

³P. ej.: la Ley que creó los Consejos de Salarios (Nº 10.449, 12.11.1943) habilitó a los trabajadores reclamar el pago de salarios a través de mandatarios o representados por el MTSS (por entonces: Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados), creó algunos títulos ejecutivos, daños y perjuicios preceptivos para el patrono condenado judicialmente a pagar salarios, gratuidad para el trabajador, etc. (DE FERRARI, 1963, p. 325) Cit. Más adelante, la Ley Nº 12.590, 23 dic 1958 (vacaciones) creó otro título ejecutivo, en este caso, para el ejercicio de la acción por cobro de licencias.

⁴El control administrativo del cumplimiento de las normas laborales comenzó mucho tiempo antes. La ley de limitación de la jornada, que inauguró la legislación laboral uruguaya (Nº 5.350, 17 nov 1915), creó un cuerpo de inspectores de trabajo encargado de vigilar “el cumplimiento de las disposiciones de esta ley”. (BARBAGELATA, 1995, p. 40)

⁵Véase Eduardo COUTURE, 1941 y Américo PLÁ RODRÍGUES, 1947, p. 37 y ss.

⁶Por iniciativa del Colegio de Abogados del Uruguay, en 1949, Eduardo COUTURE y Américo PLÁ RODRÍGUES redactaron un texto (**Rev. Derecho Laboral**, tomo I, p. 73 y ss. y t. II, p. 413 y ss.). BARBAGELATA también menciona una de 1942, que estaba incluido en un Proyecto de Código de Trabajo. En 1956 se plantea al parlamento un nuevo proyecto, en este caso elaborado por BARBAGELATA. Para profundizar en estos temas: BARBAGELATA, 1974, p. 202-203; NICOLIELLO, 1974, p. 211-212.

⁷Artículo 106 de la Ley Nº 12.803, 30 nov 1960.

⁸Artículo 185 de la otra Ley Nº 13.320, 28 dic 1964.

Sin embargo, todavía no existía un procedimiento específico para la **materia laboral**, lo que determinaba que para 1966, Nelson Nicoliello (1966, p. 54) describiera así la situación: “tenemos en el Uruguay, y solo en primera instancia, dos tribunales especializados del trabajo, pero que han de regirse por el procedimiento corriente en los juzgados civiles, con muy pocas excepciones”.

Fue recién en 1974 cuando por primera vez se creó en Uruguay un proceso para la **materia laboral**⁹, que permitió –al decir de Barbagelata– una “abreviación y facilitación de los trámites, con considerable aumento de las potestades del juez”(BARBAGELATA, 1995, p. 55)¹⁰.

Este proceso continuó rigiendo hasta fines de 1989¹¹, cuando fue derogado por el Código General del Proceso (CGP)¹². Esto determinó que las cosas volvieron a su estado anterior. Es decir: la **materia laboral** quedó otra vez **indiferenciada desde el punto de vista procesal, y se insertó dentro del mismo sistema procesal general aplicable a la totalidad de las contiendas jurisdiccionales de cualquier materia** (con excepción de las penales y contenciosas administrativas anulatorias¹³). Además, el CGP no incluía (casi)¹⁴

⁹Dec-ley N° 14.188, 5.4.1974. La norma fue aprobada durante el periodo de facto y forma parte de las que Barbagelata (1995, p. 53 y ss.) identifica como formando parte del “derrotero aparentemente contradictorio” de la normativa laboral aprobada durante la dictadura, que se manifestó en la paradójica coexistencia de normas represivas con otras que consagraron beneficios para el trabajador.

¹⁰Una compendiosa síntesis de su contenido, así como las primeras valoraciones que mereció de parte de la doctrina, puede consultarse en la **Rev. Derecho Laboral**, t. XVII, N° 94, abril-junio, 1974 (artículos de Américo PLÁ RODRÍGUEZ, Héctor-Hugo BARBAGELATA, Nelson NICOLIELLO, Marta JARDI ABELLA, Luis Alberto VIERA, Martha ABELLA DE ARTECÓN, Helios SARTHOU, Nicolás GRAB, Osvaldo MANTERO y Manuel IBAÑEZ y Alicia TREZZA DE PIÑEIRO).

¹¹Recuperada la democracia (marzo 1985), este proceso laboral nacido en situación de irregularidad institucional, fue legitimado por la Ley N° 15.738 (13.3.1985) que, con excepciones, reconoció valor y fuerza de ley a los actos legislativos dictados entre el 19 dic 1973 y el 14.2.1985 por el Consejo de Estado (órgano pseudo parlamentario creado por el gobierno de facto). Esas normas pasaron a denominarse “Decretos-Leyes”.

¹²Ley N° 15.982, 18.10.1988. El nuevo Código comenzó a aplicarse a partir del 20 nov 1989.

¹³Esta última, constitucionalmente atribuida al Tribunal de lo Contencioso Administrativo, órgano con función jurisdiccional limitada, que no forma parte de la estructura orgánica del Poder Judicial.

¹⁴La única que se puede mencionar es el art. 350.3, que estableció: “En las

ninguna referencia dirigida a contemplar las particularidades del conflicto de trabajo.

Esta situación era muy criticada por la doctrina **juslaboralista**, que planteaba la necesidad de que la materia tuviera un procedimiento autónomo, que reconociera sus innegables particularidades sustanciales. Sin embargo, la cátedra de Derecho procesal defendía la conveniencia de un proceso único e idéntico para todas las materias, argumentando que la mayor virtud del CGP consistía, precisamente, en que había conseguido extender a los procesos de todas las materias, las reglas, criterios y principios que los **laboralistas** desde siempre reclamaron para su disciplina: oralidad, simplicidad, inmediatez, impulso de oficio, celeridad, etc.

Si bien era cierto que el CGP había significado un importante avance para el desenvolvimiento de los procesos judiciales, también lo era que esto había beneficiado mucho más al resto de las materias que a la propiamente laboral, a tal punto que no era infrecuente que los juicios laborales fueran más lentos, prolongados y penosos que los propios juicios civiles.

En este estado de situación y precedida por una intensa polémica, en setiembre de 2009 se aprobó una ley de “abreviación de los procesos laborales”¹⁵ (LAPL). Diversos inconvenientes prácticos determinaron que, primero, fuera necesario aplazar por unos meses el comienzo de su aplicación en la práctica¹⁶ y algún tiempo después –luego de que varios de sus artículos fueran declarados inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia- el Parlamento le introdujo modificaciones a muchas de sus disposiciones¹⁷. En cualquier caso, con la LAPL, la **materia laboral** recuperó un **proceso propio**, siendo éste el que se aplica en la actualidad.

pretensiones propias de la materia laboral, agraria y demás de carácter social [...], 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”, etc.

¹⁵Ley N° 18.572, 13.9.2009.

¹⁶La Ley N° 18.623 (13.11.2009) suspendió la aplicación de la LAPL hasta el 31 ene 2010.

¹⁷Introducidas mediante la Ley N° 18.847, 25.11.2011.

2 PANORAMA ACTUAL

El presente artículo no tiene por objeto describir las características del actual proceso laboral ni la forma en que el mismo funciona en la práctica, sino, antes que nada, exponer cuáles son las relaciones que mantiene con el proceso **civil**, es decir, el regulado por el CGP.

El traslado de soluciones del proceso civil al proceso laboral motiva problemas similares a los que se plantean en el plano sustantivo cuando se acude al Derecho privado para importar soluciones hacia el Derecho del trabajo.

Se trata de una cuestión muy discutida y directamente rechazada por quienes consideran que el derecho tradicional carece de aptitud para dar solución a los problemas laborales (BARBAGELATA, 2009, p. 16).

Sin embargo, incluso quienes así opinan también reconocen las dificultades de construir un sistema **juslaboralista** integral y autónomo, lo que hace que el Derecho laboral **continúe dependiendo en diversas formas y niveles del Derecho privado** (BARBAGELATA, 2009, p. 17).

En todo caso, suele advertirse a quien desde la materia laboral se vea en la necesidad de ingresar a los dominios del Derecho Civil para interpretar o integrar algún concepto, que deberá evitar las transliteraciones automáticas y contemplar cuidadosamente los principios, criterios y reglas particulares de la disciplina laboral (MANGARELLI, 2000, p. 180).

Como veremos a continuación, de alguna manera es ésta la fórmula que ha quedado consagrada en el Derecho positivo uruguayo para regular las relaciones entre el proceso laboral y el proceso civil.

Al respecto es importante comenzar señalando que en Uruguay la independencia del proceso laboral respecto del proceso civil (CGP) no es, ni cercanamente, absoluta.

Las disposiciones del CGP son aplicables con carácter supletorio a los procesos laborales. Pero no lo son en forma directa o automática, sino que deben cumplirse determinadas condiciones.

A este respecto, el art. 31 de la LAPL se establece 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 CGP en cuanto sea aplicable, se ajuste a lo dispuesto en los arts 1º y 30 de esta ley y no contradiga los principios del Derecho del Trabajo”.

Por lo tanto, la primera regla a tener en cuenta es que se aplica el CGP **en todo lo que no esté previsto** en la LAPL. Y hay que decir que esto es muy significativo, porque son muchas y muy importantes las cuestiones que no están previstas expresamente en la LAPL, que es una ley bastante breve. En muy grandes trazos se puede decir que en la LAPL se regulan los siguientes tópicos: la **conciliación previa extrajudicial**¹⁸, las **potestades del juez**¹⁹ y las **principales reglas**²⁰ que ordenan –fundamentalmente– el **desarrollo** de las **dos estructuras procesales** que aquélla consagra, a saber: el “proceso laboral ordinario” y el “proceso de menor cuantía”.

La mayoría de dichas normas mantienen, además, muchas semejanzas con las que se encuentran consagradas en el CGP, aunque introducen varios elementos que apuntan a **abreviar plazos, facilitar la actividad procesal al trabajador**²¹, **concentrar actos procesales**²², **evitar dilaciones**²³, todo ello con la finalidad principal de dotar de

¹⁸Que se realiza en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es decir, en sede administrativa (la LAPL mantuvo la solución que se venía aplicando desde 1975, aunque le introdujo algunas leves variantes).

¹⁹Que puede averiguar o complementar la prueba de los hechos objeto de controversia, contando para ello con las facultades inquisitivas de los jueces penales.

²⁰P. ej.: características de la demanda, traslado y contestación; fijación del objeto del proceso y de la prueba; diligenciamiento de la prueba; convocatoria, contenido y desarrollo de la audiencia, mecanismo de las notificaciones, trámite de los incidentes, contenido de la sentencia, recursos contra las decisiones judiciales, trámite de la segunda instancia (en el caso del proceso ordinario), etc.

²¹P. ej.: la LAPL dispone que al firmar la demanda el abogado del trabajador queda investido de la representación judicial de este último, con amplias facultades de disposición.

²²P. ej.: se consagra una audiencia única, a diferencia del CGP, que prevé dos: una preliminar y otra complementaria.

²³P. ej., se prohíbe al demandado que promueva la reconvencción, el emplazamiento o la noticia de terceros; se difiere a la sentencia definitiva el pronunciamiento sobre casi todas las excepciones “previas” que oponga el demandado (salvo la de incompetencia por razón de territorio o de cuantía). Una interesante solución que incorpora la LAPL consiste en la posibilidad de que el juez pueda dictar, en la audiencia única, una “sentencia definitiva parcial” por los conceptos y montos que no hubieren sido controvertidos por el demandado. Esto permite despejar los puntos que no han sido objeto de controversia, habilitando su más rápida

mayor **celeridad** al desarrollo del proceso. En el caso del proceso de **menor cuantía**²⁴, sin perjuicio de otras diferencias menores, la principal particularidad consiste en que la sentencia no admite apelación. La LAPL también estableció algunas disposiciones de carácter sustantivo: una de ellas incrementa, en beneficio del trabajador, la forma de cálculo de los intereses moratorios; la otra consagra una **multa** del 10% que se hace automáticamente exigible ante la omisión de pago de los créditos laborales dentro de los plazos legales.

Pero todavía existen muchos, muchísimos aspectos sobre los que la LAPL nada establece en forma expresa. Sólo para mencionar algunos: todo lo relativo a la regulación de las *partes* en el proceso (p. ej.: **capacidad, postulación, litisconsorcio, responsabilidades**, etc.), la **nulidad de los actos procesales**, toda la materia relativa a la **prueba** (p. ej.: **distribución de las cargas, valoración, producción, medios de prueba**, etc.), los **medios extraordinarios de conclusión del proceso** (p. ej.: **desistimiento, transacción, perención de la instancia**, etc.), la regulación de los **procesos preliminares (diligencias preparatorias, medidas cautelares**, etc.), de la **ejecución de sentencias, vía de apremio**, etc., etc.

Todas estas importantes cuestiones procesales (y otras varias más) carecen de una regulación específica en la LAPL y, por lo tanto, deberían quedar regidos, *a priori*, por las reglas contenidas en el CGP.

Sin embargo, la propia LAPL dispone que tales reglas sólo pueden ser aplicadas al proceso laboral a condición de que cumplan dos importantes exigencias: en primer lugar, que se ajusten a lo dispuesto en los arts. 1 y 30 de la LAPL y, en segundo lugar, que no contradigan los principios del Derecho del Trabajo.

Veamos brevemente en qué consiste cada una de estas condiciones. La primera se refiere a los artículos 1º y 30 de la LAPL. En el artículo 1º, se enuncian una serie de principios orientadores a los que deben ajustarse los procesos laborales, a saber: **oralidad, celeridad,**

percepción por parte del trabajador. También merece ser mencionada la exigencia de que la sentencia definitiva, en caso de ser condenatoria, deba establecer el monto líquido de los rubros correspondientes. Esta exigencia se presenta a priori como un muy importante avance en pos de la abreviación de los procesos, pues evita la necesidad de promover posteriores incidentes de liquidación.

²⁴Aplicable a las causas cuyo monto es de hasta \$ 120.000 (unos US\$ 4.100, aproximadamente).

gratuidad²⁵, intermediación, concentración publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.

La importación al proceso laboral de las soluciones consagradas en el CGP debe pasar, entonces, por el tamiz de dichos principios del artículo 1°.

Por su parte, el art. 30 dispone lo siguiente: “Las normas procesales deberán ser interpretadas conforme a los principios enunciados en el art 1° de la presente ley y a los principios y reglas que integran el bloque de constitucionalidad (artículos 72 y 332 de la Constitución de la República)”. Entonces, la aplicación a los procesos laborales de normas consagradas en el CGP tiene que pasar también por este segundo *filtro*: la solución que se incorpore no puede ir en contradicción con los principios del Derecho del Trabajo (principios que, vale señalar, carecen en su gran mayoría de una recepción normativa explícita en el ordenamiento jurídico uruguayo) o el bloque de constitucionalidad²⁶.

En suma: las soluciones procesales consagradas en el Código General del Proceso, podrán aplicarse al proceso laboral a condición de que no resulten contrarias a los principios que guían dicho proceso y, además, a los principios que orientan el propio Derecho del Trabajo.

3 PRINCIPIO PROTECTOR Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

En función de lo anteriormente señalado, resulta imprescindible tener en cuenta al **principio protector** y al imperativo

²⁵En el caso del principio de gratuidad, el enunciado del artículo 1° se complementa con la disposición del artículo 28°, en el que se establece que todas las actuaciones administrativas y judiciales serán gratuitas para la parte actora, incluidos impuestos y tasas registrales y catastrales, expedición de testimonios o certificados de partidas y sus legalizaciones

²⁶La norma hace referencia a los arts. 72 y 332 de la Constitución. El primero dispone que la enumeración de derechos, deberes y garantías explicitados en la Constitución no es taxativa, pues no excluye otros inherentes a la personalidad humana o se deriven de la forma republicana de gobierno. El segundo establece que las normas de la Constitución que reconocen derechos a los individuos o imponen deberes o atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, “no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas”. Normas similares se encuentran en las Constituciones de Argentina (art. 33), Brasil (art. 5, § 2 y § 1), Paraguay (art. 45).

(consagrado en el art. 53 de la Constitución uruguaya) que pone al **trabajo** bajo la **protección especial de la ley**.

Este principio nuclear del Derecho del Trabajo, se proyecta en materia procesal con la perspectiva de entrar en conflicto, nada menos que con el principio de **igualdad** que, no por casualidad, no se encuentra incluido dentro de los enunciados en el art. 1° de la LAPL y que, en cambio, sí está expresamente recogido en el CGP²⁷.

Lo antedicho no significa que la idea de la igualdad esté completamente excluida del proceso laboral. De hecho (y de derecho), pese a no integrar la nómina del artículo 1° de la LAPL, no podría concluirse que el referido principio se encuentre totalmente ausente de dicho proceso, pues el mismo posee indiscutible rango constitucional y, por lo tanto, ingresa al sistema de la LAPL a través del artículo 30°, más arriba analizado, que obliga al intérprete a tener presentes **los principios que integran el bloque de constitucionalidad** (artículos 72 y 332 de la Constitución).

Sin embargo, no puede desconocerse que el proceso laboral no es un proceso entre iguales, como tampoco lo es la relación individual de trabajo. No puede olvidarse que una de las grandes innovaciones (probablemente, la fundamental) que el Derecho del Trabajo trajo consigo, consistió en la nueva dimensión del concepto de igualdad, que dejó de ser punto de partida de las normas jurídicas para pasar a ser el objetivo a alcanzar a través de las mismas, a partir de una noción de igualdad “en la medida del tratamiento, incluso desigualdad del tratamiento, en caso de diferencias entre hombres y casos, no igualdad absoluta, sino proporcional del tratamiento” (RADBRUCH, 1980, p. 105).

Esa diferente forma de concebir la igualdad no puede estar ausente en el proceso laboral, que necesariamente debe contener soluciones compensatorias de las desigualdades inherentes al objeto sustantivo al que sirve. Este concepto fue magníficamente presentado hace décadas por Couture, cuando aludía a que en el Derecho procesal del trabajo resultan distorsionados “todos los principios tradicionales sin exceptuar uno solo de ellos” por cuanto procura establecer “mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta

²⁷El art. 4° del CGP dispone que “El tribunal deberá mantener la igualdad de las partes en el proceso”

condición que tiene en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él para la satisfacción de sus intereses” (COUTURE, 1941, p. 126)

Seguramente una de las proyecciones procesales más importantes del principio de igualdad sea lo que Sarthou denominó “principio corrector de la desigualdad de medios de defensa del trabajador frente al proceso” o “principio de equiparación”. Según este autor, esto significa que “[...] reconocido el presupuesto de desigualdad natural en la posición de las partes en el conflicto del trabajo, se busca lograr la equiparación mediante la reestructura del procedimiento y de la posición del juez en el proceso y la creación de desigualdades compensatorias con la finalidad de obtener la verdad real o material” (SARTHOU, 2004, p. 125).

La LAPL reconoce esta exigencia de equiparación a través de algunas de sus disposiciones. Así, por ejemplo, contempla la desigualdad económica, consagrando la gratuidad en beneficio de la **parte trabajadora**. El principio también queda reflejado en un singular aspecto relativo a la actividad probatoria, cuando –como se vio– la LAPL le reconoce al juez de trabajo la facultad de averiguar o complementar la prueba de los hechos, contando para ello con las facultades inquisitivas propias de los jueces penales. Con ello se recoge la idea de que la meta del proceso laboral “**no es la verdad formal sino la verdad material**” (SARTHOU, 2004, p. 127) (proyección del principio de primacía de la realidad).

Y aunque el tema no está regulado en la LAPL, en materia de distribución de la carga de la prueba la jurisprudencia uruguaya tiene consolidados desde hace décadas ciertos criterios que ciertamente implican excepciones a las reglas clásicas del proceso civil.

Así, por ejemplo, existen determinadas situaciones en que se admite naturalmente que la carga de la prueba se desplace hacia quien tenga la mayor facilidad para producirla, “como sucede en el caso de cese del trabajador en que el patrono deberá tener la carga de la prueba de que la iniciativa de la ruptura de la relación laboral fue del trabajador, porque como dice Russomano “lo ordinario se presume, lo extraordinario se prueba”, siendo lo ordinario la continuidad de la relación laboral en el caso planteado” (SARTHOU, 2004, p. 127).

Incluso, para determinadas cuestiones específicas (como por ejemplo, en materia de actos discriminatorios antisindicales) la

ley²⁸ ha consagrado una inversión de la carga de la prueba, al establecer que incumbe al trabajador el deber de “fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales”, mientras que el empleador tiene la carga de probar cuáles fueron las razones que determinaron su conducta (ERMIDA URIARTE, 2006, p. 254).

4 CONCLUSIÓN

Las particularidades de la materia laboral justifican y reclaman la existencia de un proceso que las contemple a cabalidad. Sin embargo, la existencia de un proceso laboral autónomo no necesariamente significa que determinados institutos o conceptos del proceso civil resulten del todo inhibidos de aplicación en los asuntos laborales.

Sin embargo, esa aplicación no puede desconocer las esencias basales que hacen a la materia de fondo, que es, precisamente aquella a la que ha de servir el instrumento procesal. Los principios del Derecho del trabajo y, en particular, el principio protector, deben cumplir la función de depurar la pertinencia de cualquier solución que se pretenda trasladar.

REFERENCIAS

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **Derecho del Trabajo**. 2. ed. actualizada y aumentada. Montevideo: FCU, 1995. Tomo I. Vol. 1.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El Particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos Laborales**. 2. ed. actualizada y ampliada. Montevideo: FCU, 2009.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. Las iniciativas sobre Justicia del Trabajo. **Rev. Derecho Laboral**, t. XVII, N° 94, abril-junio, 1974.

COUTURE, Eduardo J. Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo. *In*: **Tribunales del Trabajo**. Derecho procesal del

²⁸En este caso se trata de una norma especial: la Ley N° 17.940, del 2.1.2006.

trabajo. Santa Fe: Instituto de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional del Litoral, 1941.

DE FERRARI, Francisco. La igualdad de las partes en el juicio por despido. **Rev. Derecho Laboral**, tomo I, núm. 6, set. de 1948.

DE FERRARI, Francisco. **Lecciones de Derecho del Trabajo**. Tomo III. Montevideo: Bibl. de Pub. Oficiales de la Fac. de Der. y C. Soc. de la Univ. de la República, 1963.

ERMIDA URIARTE, Óscar. Primera lectura de la Ley 17.940 de protección de la actividad sindical. **Rev. Derecho Laboral**, T. XLIX, N° 221, enero- marzo, 2006.

MANGARELLI, Cristina. **Aplicación supletoria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo**. Montevideo: FCU, 2000.

NICOLIELLO, Nelson. Breve análisis de los aspectos procesales de la Ley N° 14.188, de 5 de abril de 1974. **Rev. Derecho Laboral**, Montevideo, t. XVII, N° 94, 1974.

NICOLIELLO, Nelson. Una experiencia sobre justicia del trabajo, **Rev. Derecho Laboral**, Montevideo, t. XIV, N° 78, jul-set, 1966.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los conflictos del trabajo. Necesidad de una justicia especializada para resolverlos. **LJU – Sección Doctrina**, t. XV, set 1947, p. 37 y ss.

RADBRUCH, G. El fin del Derecho. *In*: **El hombre en el Derecho. Conferencias y artículos seleccionados sobre cuestiones fundamentales del Derecho**. Buenos Aires: Ed. Depalma, 1980.

SARTHOU, Helios. **Trabajo, Derecho y Sociedad**. Tomo II. Montevideo: FCU, 2004. (Estudios de Derecho Individual del Trabajo).

ÍNDICE ONOMÁSTICO

BRAIN, Daniel Horacio.....	25
GARMENDIA ARIGÓN, Mario.....	59
KERNER, Christian.....	11
MONTOYA MEDINA, David.....	45
PALO NETO, Vito.....	11