

//tencia N°

MINISTRO REDACTOR:

DOCTOR JOHN PÉREZ BRIGNANI

Montevideo, ocho de mayo de dos mil veinticinco

VISTOS:

Para sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"GUISADO BALDOCEDA, CRISTIAN C/ UBER TECHNOLOGIES URUGUAY S.A. Y OTRO - PROCESO LABORAL ORDINARIO LEY 18.572 - CASACIÓN"**, IUE: 2-101358/2023.

RESULTANDO:

I) Por sentencia definitiva N° 23, de fecha 23 de mayo de 2024, dictada por el Juzgado Letrado de Trabajo de la Capital de 15° Turno, a cargo del Dr. Walter Hugo Burella Asconeguy se resolvió: *"Desestimando las excepciones de falta de jurisdicción e incompetencia interpuestas por parte de UBER Technologies Uruguay S.A. y UBER B.V., rechazando la demanda incoada en todos sus términos..."* (fs. 1154-1175).

II) En segunda instancia, por sentencia definitiva N° 236, de fecha 18 de noviembre de 2024, dictada por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Segundo Turno (Sres. Ministros Dres. Scavone -r-, Gianero y Rodríguez) se falló: *"Confírmase la sentencia definitiva de primera instancia, salvo en cuanto desestimó la pretensión de los rubros de licencia, salario vacacional y aguinaldo, en lo que se revoca. En*



su lugar, condénase a UBER B.V. y UBER TECHNOLOGIES URUGUAY S.A., solidariamente, a pagar al actor Sr. Cristian Guisado la suma de \$799.322,40 por concepto de licencia, salario vacacional y aguinaldo, con más 20% por concepto de daños y perjuicios preceptivos, multa legal, intereses y reajustes desde la fecha de exigibilidad hasta su efectivo pago (art. 16 Ley 18572) (...)” (fs. 1235-1282).

Asimismo, por sentencia N° 131/2024, la Sala resolvió: “Rectifícase el error material de la Sentencia Definitiva de Segunda Instancia N° 236/2024 en el sentido que donde dice ‘pagar al actor Sr. Cristian Guisado la suma de \$799.322,40’ debe decir ‘a pagar al actor Sr. Cristian Guisado la suma de \$947.022 (pesos uruguayos novecientos cuarenta y siete mil veintidós)’, manteniéndose en lo restante. (...)” (fs. 1288-1289).

III) Contra la sentencia de segunda instancia, en tiempo y forma, la parte demandada interpuso recurso de casación tal como surge a fs. 1293-1326.

En lo medular, expresó:

a) se infringió el artículo 139.1 del CGP. En efecto, el actor no aportó en autos un solo elemento probatorio que permita concluir que existió relación laboral. Asimismo, remarcó que no



existió discordancia entre la realidad y las formas y, sin perjuicio de tal extremo, la Sala tampoco analizó la realidad. A su juicio, simplemente basó sus condiciones en ciertos pasajes del contrato de términos y condiciones comerciales y no se apoyó en ningún elemento de prueba ajeno al contrato.

En otras palabras, no surge prueba alguna de que UBER, efectivamente y en los hechos, haya controlado o dirigido la actividad del actor. Ninguno de los testigos declarantes en autos manifestó que UBER hubiese sancionado al actor, que le hubiese dado instrucciones sobre cómo prestar el servicio, ni mucho menos que lo hubiese intimado a prestar el servicio en determinados días u horarios.

La existencia de sugerencias o la mera reserva de una facultad de dar de baja una cuenta refieren a temas contractuales y reputacionales de preservación de la marca. Asimismo, las buenas calificaciones son la forma que tiene UBER de verificar la satisfacción tanto de conductores como de usuarios.

En obrados, se invirtió en forma ilegítima la carga de la prueba en perjuicio de UBER. En efecto, el actor fue quien debió probar que el hecho de no aceptar viajes implicaba que la demandada lo sancionara u observara.



b) Se infringieron los artículos 7 y 36 de la Constitución de la República por cuanto se infringió la libertad de empresa. En tal sentido, la recurrida desconoció un modelo de negocios legítimo como lo es UBER. No puede perderse de vista que el empresario unipersonal -como lo era el actor- decidió libremente contratar UBER para que le brinde el servicio de conexión con los usuarios y la administración de su facturación y percepción de sus ingresos. Y, como contrapartida de estos servicios, libremente aceptó que UBER cobre un 25% del monto facturado como precio. Así, el empresario unipersonal decide tercerizar en UBER el desarrollo de las actividades de conectar con potenciales clientes a través de la plataforma de esta última, y también la actividad de facturación y cobro. Todo ello en el marco descripto anteriormente, esto es, con los estándares de seguridad y facilidades oportunamente descriptas y que surgen claras en el contrato comercial de términos y condiciones. Estas actividades podría haberlas hecho en forma directa y sin embargo decidió libremente contratar a UBER.

La sentencia cuestiona el contrato en sí mismo y sus cláusulas, desconociendo que ello fue acordado entre las partes en un marco de libertad y, conforme el artículo 1.291 del Código Civil, es la ley entre las partes.



Remarcó que la sentencia socava el modelo de negocio acordado entre UBER y el empresario unipersonal. Asimismo, la sentencia hizo afirmaciones de autoridad sin tener ningún respaldo probatorio real. Igualmente, partió de la falacia de que el contrato es unidireccional respecto del empresario Guisado, cuando de la lectura atenta del mismo surgen obligaciones para ambas partes contratantes. Además, la sentencia mal utiliza las cláusulas focalizadas en el buen servicio de transporte para colegir que implican un cercenamiento de la autonomía contractual del empresario unipersonal y de UBER.

No se puede perder de vista que existe un interés de ambas partes de acordar y desarrollar un modelo de negocio que implica vincular libremente a las mismas.

c) Se aplicó en forma errónea la reglamentación municipal N° 36.197. Así, la actividad de interconexión digital entre oferta y demanda realizada por UBER, así como la actividad de transporte independiente de pasajeros en vehículos privados, realizada por los conductores como el actor, se encuentra regulada por el Decreto Departamental N° 36.197, el cual tiene fuerza de ley en su jurisdicción, esto es, en el departamento de Montevideo, en el cual el actor desarrolló su actividad de



transporte independiente.

Dicha norma no fue correctamente aplicada. Así, la referida normativa impone, a los conductores como el actor, obligaciones típicas de un prestador independiente de servicios. Por ende, mal podría ser considerado un trabajador dependiente quien fue gravado con la carga de constituir una empresa unipersonal, así como con la carga del pago de aportes a DGI.

d) Se infringió el artículo 332 de la Constitución en tanto la sentencia aplicó reglas de integración cuando no corresponde hacerlo porque el trabajo se encuentra reglamentado. Así, resulta incorrecto que la sentencia funde su fallo en la aplicación de la recomendación N° 198 cuando la misma no es una norma jurídica en nuestro Derecho.

Además, la sentencia entendió, de forma incorrecta que en nuestro ordenamiento jurídico no existe una norma que dé una solución al análisis sobre la existencia o inexistencia de una relación laboral. En efecto, a su juicio, la Constitución establece que si se reconoce un derecho individual y no hay reglamentación, debe igualmente aplicarse recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas. Lo que la norma



requiere es que un derecho constitucional no quede inoperativo por falta de reglamentación.

Ahora bien, la libertad de trabajo está reconocida en el artículo 7 de la Constitución. Luego en el artículo 53 se establece que el trabajo está bajo la protección especial de la ley y en el art. 54 se reconocen derechos concretos a los trabajadores, mandatando a la ley su reglamentación. La ley reglamentó profundamente el trabajo y reconoció los derechos consagrados en la Constitución. Por tanto, se trata de normas preceptivas y plenamente operativas. Por lo anterior, al estar reglamentado el trabajo, no corresponde utilizar el mecanismo del artículo 332 de la Constitución. Esta norma sólo permite la integración en el caso que se haya reconocido un derecho y no se lo reglamentó por las normas inferiores. En el caso del trabajo, sí existe numerosa reglamentación y es un derecho que está plenamente operativo. En definitiva, la sentencia no puede recurrir a la recomendación N° 198 como doctrina más recibida, en tanto la Constitución no habilita a recurrir al mecanismo de la integración cuando el derecho que reconoce está ampliamente reglamentado en la ley y por consiguiente, plenamente operativo.

Sin perjuicio de lo anterior, en subsidio, si se entendiera que, ante la



ausencia de regulación, se debe acudir a la integración prevista en el artículo 332 de la Constitución, corresponde recurrir a las leyes análogas, y en subsidio, a la doctrina uruguaya más recibida, no siendo necesario acudir a una Recomendación de la OIT que no es norma jurídica. Así, el artículo 3 de la Ley N° 16.074 define al trabajador como todo aquel que ejecute un trabajo habitual u ocasional, remunerado, y en régimen de subordinación. Todo ello sin dejar de desconocer lo dicho por la doctrina más recibida que han efectuado desarrollos clásicos en la materia.

e) Se infringió el artículo 1.291 del Código Civil el cual establece que el contrato es ley entre las partes. Además, se infringió el principio de ejecución del contrato. Asimismo, se vulneró el principio de primacía de la realidad, pues el contrato se ejecutó por las partes de acuerdo con lo convenido. Así, el actor no probó que en la realidad el contrato de términos y condiciones comerciales se haya ejecutado por las partes de manera diferente a lo pactado.

En subsidio, aún en el caso de que se entendiera que existió una discordancia (lo que entiende que no ocurrió), el Tribunal debió haber considerado lo que ocurrió en el terreno de los hechos, por sobre lo documentado en el contrato de



términos y condiciones, extremo que no ocurrió en el presente caso. Así, de la prueba diligenciada surge que UBER no dirigió en términos de laboralidad la actividad del actor; tampoco fiscalizó en términos de laboralidad la actividad del actor y, no aplicó sanciones al actor.

La sentencia desconoció las reglas sobre la autonomía de la voluntad. Además, se vulneró el principio del acto propio y los de buena fe y razonabilidad.

f) se infringió el artículo 197 del CGP.

Así, el "A Quo" desestimó la demanda de autos y absolvió a ambas demandadas de toda condena. Sin embargo, en la sentencia dictada por la Sala -por la cual se condena a ambas comparecientes- no se explicitó los fundamentos ni la motivación de dicha condena. La Sala no hizo referencia a la condenada UBER TECH.

Remarcó, que al contestar la demanda señaló que esta última tiene un objeto diferente a UBER y, en consecuencia, jamás se vinculó con el actor.

g) Existió absurdo evidente en la valoración de la prueba.

Así, remarcó que el Tribunal concluyó que UBER dirigió la actividad del



actor. Sin embargo, no tuvo presente lo declarado por la testigo Soto a fs. 1110.

IV) Conferido el traslado correspondiente, la parte actora lo evacuó y bregó por su rechazo (fs. 1347-1352).

V) El Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2º Turno ordenó franquear el recurso interpuesto (fs. 1367-1369) y los autos fueron recibidos por este Cuerpo el 13 de febrero de 2025 (fs. 1374).

VI) Por decreto N° 186, de fecha 27 de febrero de 2025, se dispuso el pase de los autos para estudio y sentencia.

VII) Culminado el estudio por parte de los Sres. Ministros, se acordó emitir el presente pronunciamiento en legal y oportuna forma.

CONSIDERANDO:

I) La Suprema Corte de Justicia, por unanimidad de sus integrantes naturales, relevará de oficio el presupuesto procesal de la ausencia de jurisdicción en la presente causa, conforme los siguientes fundamentos.

II) Como punto de partida, corresponde comenzar señalando cuáles fueron los hechos que dieron origen al presente expediente. En ese sentido, a fs. 38 y ss. compareció el señor GUIADO y promovió demanda laboral, proceso ordinario contra UBER



TECHNOLOGIES URUGUAY SA y UBER BV.

Expresó que desde el 12 de octubre de 2017 mantiene un vínculo de naturaleza laboral en modo de subordinación jurídica con los demandados, empresa de plataforma virtual, perteneciente al rubro transporte terrestre de pasajeros.

Al no ser tratado por las demandadas como trabajador dependiente señaló que se le adeudan diversos rubros los que cuantificó (véase demanda y comparecencia de fs. 50-55).

Por su parte, los demandados controvirtieron la existencia misma de la relación laboral. Además opuso las excepciones de falta de jurisdicción e incompetencia.

En cuanto a la falta de jurisdicción explicó que las partes acordaron una cláusula arbitral. Así, describió lo dicho en la cláusula 14 de términos y condiciones (a mayor desarrollo véanse fs. 1034 y ss.).

Evacuado el traslado por parte de la actora, se celebró la audiencia de rigor y culminada la instrucción el "A Quo" dictó sentencia por la cual se desestimaron las excepciones y se concluyó que no existió relación laboral.

Ante el recurso de apelación por parte de la actora, la Sala revocó la



recurrida en los términos antes señalados.

III) Aclarada la plataforma fáctica de autos, debe recordarse que existe jurisprudencia de este Colegiado que da cuenta que: a) la Corte de oficio la puede convocar la falta de jurisdicción (sentencia N° 911/2023) y; b) la existencia de dos pronunciamientos coincidentes no implica que el análisis no pueda efectuarse en casación (sentencia N° 551/2022).

Por lo cual, sin perjuicio de existir por parte de los integrantes de esta Corte, diversas posturas sobre la admisibilidad del recurso de casación ante la existencia de fallos coincidentes en ambas instancias (Vide. sentencias Nos. 465/2009, 122/2010, 745/2015, 1.1210/2018 y 1.125/2019, entre otras), en el presente caso, ello no obsta el ingreso al análisis de lo atinente a falta de jurisdicción, pues, al tratarse de un presupuesto procesal, el mismo es pasible de ser relevado de oficio en esta instancia.

En otras palabras, no requiere que se haya ensayado agravio en casación sobre el punto y no se requiere que existan fallos contradictorios para su tratamiento en casación (véase al respecto sentencia N° 551/2022 de este Alto Cuerpo).

En ese sentido, existen cuestiones procesales que pueden y deben ser analizadas



por los tribunales en cualquier instancia del proceso. Diversas normas del CGP, hacen alusión a este deber de relevar aún de oficio la existencia de dichos vicios. A saber, el artículo 111 del CGP con claridad meridiana dispone: *"La nulidad deberá ser declarada, aun de oficio, en cualquier estado y grado del proceso, cuando la ley la califique expresamente como insubsanable o el acto carezca de alguno de los requisitos indispensables para su validez"*. En el mismo sentido, el art. 217 del CGP prevé que: *"Toda resolución judicial viciada por una nulidad insubsanable, podrá ser invalidada de oficio o a petición de parte, en cualquier momento del proceso"*.

En base a dichas normas, la Corte se encuentra en condiciones de relevar de oficio en instancia casatoria aquellas cuestiones que encuadren en las referidas disposiciones.

Al respecto enseña De La Rúa, *"es claro que si la nulidad es absoluta, como puede ser relevada aún de oficio, la protesta de recurrir en casación no es necesaria. Tratándose de ellas, el Tribunal de casación puede declararlas de oficio aunque no hayan sido postuladas como motivo del recurso, siempre que se haya abierto la vía de casación (...). En cambio, si el recurso se concedió por inobservancia o errónea aplicación de la ley sustantiva, y no por*



quebramiento de formas, el Tribunal Superior, a pesar de ello, puede examinar y declarar las nulidades absolutas (aunque el recurso haya sido denegado por ese motivo y aunque medie consentimiento)” (Cfm. De La Rúa, Fernando, “El recurso de casación”, Víctor P. De Zavalía -Editor-, Buenos Aires, 1968, págs. 132-133).

Sin lugar a hesitación, la falta de jurisdicción reviste la característica de ser un presupuesto procesal necesario para la prosecución o no del presente proceso. Este elemento, es el que permite que la presente cuestión deba ser analizada en forma plena en este momento.

IV) Aclarado lo anterior, la Corte ya se pronunció sobre la validez de la cláusula arbitral en sentencia N° 911/2023 y tiene admitido que la misma resulta plenamente válida y eficaz, extremo que determina que cualquier reclamo a efectuar deba promoverse ante el correspondiente Tribunal arbitral, resultando en consecuencia improcedente la promoción de demanda ante los tribunales de justicia estatales.

Así, en sentencia N° 911/2023, con la actual integración y por unanimidad, y en términos totalmente trasladables al presente caso, la Corte expresó:

“Constata la Corte que resulta de orden analizar, previo a otro trámite, la



existencia de presupuestos procesales, ya que su ausencia determina la esterilidad del proceso y, en definitiva, la sentencia a ser dictada no resultaría eficaz.

Dicha tarea debe ser realizada de oficio por el propio Tribunal por encontrarse en una situación jurídica de poder-deber tal como lo consigna el artículo 133.2 del CGP (véanse sentencias Nos. 112/2021 y 293/2021 entre muchas otras). Asimismo, no puede perderse de vista que en el presente proceso la co-demandada AGESIC introdujo agravio ad eventum, por cuanto señaló que debe acogerse la excepción de falta de jurisdicción en lo que respecta a la demanda entablada por los co-actores Marsicano, Costa, Rodríguez y Etchechoury. Ello, en mérito a la cláusula arbitral pactada en los contratos celebrados entre dichos accionantes y la demandada.

Por unanimidad de pareceres, a juicio de este Colegiado le asiste razón a la recurrente en su planteo.

Veamos.

No existe controversia en obrado respecto a la inclusión de sendas cláusulas arbitrales en los contratos suscritos por los referidos co-actores. Lo que se ha discutido es la validez y eficacia de dicha cláusula, habiéndose alegado por la



parte actora, en criterio compartido por el Tribunal en la sentencia de alzada, que la materia laboral no puede ser sometida a arbitraje.

Este Cuerpo, si bien considera que el asunto puede resultar opinable, no comparte la interpretación postulada por la Sala.

En tal sentido, la cláusula arbitral prevista en los contratos celebrados por estos actores con la demandada AGESIC resulta plenamente válida y eficaz, lo que determina que cualquier reclamo a efectuar por aquellos sujetos deba promoverse ante el correspondiente tribunal arbitral, resultando improcedente la promoción de demanda ante los tribunales de justicia estatales.

La cuestión que aquí se discute fue abordada por la Suprema Corte de Justicia en sentencia N° 596/2017. En aquella ocasión, señaló este Colegiado, en decisión adoptada por mayoría que aquí los firmantes revalidan por unanimidad: 'El marco normativo general de derecho público que rige en la materia (Código General del Proceso), establece, en su art. 472, que 'Toda contienda individual o colectiva, podrá ser sometida por las partes a resolución de un tribunal arbitral, salvo expresa disposición legal en contrario'.

Asimismo, el art. 473.1 indica que 'En todo contrato o en acto posterior, podrá



establecerse que las controversias que surjan entre las partes deberán dirimirse en juicio arbitral'.

A su vez, el art. 475.1 reza que 'La cláusula compromisoria supone la renuncia a hacer valer ante la jurisdicción ordinaria las pretensiones comprendidas en dicha cláusula, las que se someten al tribunal arbitral'.

Por último y en lo que acá interesa, el art. 476 ejusdem excluye la posibilidad de someter a arbitraje a '... las cuestiones respecto a las cuales está prohibida la transacción'.

Entonces, conforme emerge de la normativa transcripta, el proceso arbitral resulta admisible en '... toda contienda individual o colectiva...' (art. 472), pudiéndose pactar la cláusula arbitral en cualquier '... contrato o en acto posterior...' (art. 473) y únicamente se encuentra vedada la posibilidad de recurrir al proceso arbitral cuando se trata de cuestiones respecto a las cuales '... está prohibida la transacción' (art. 476) o exista '... expresa disposición legal en contrario...' (art. 472).

La amplitud que caracteriza al ámbito objetivo de aplicación del proceso arbitral regulado por el C.G.P., sin duda constituye un fundamento de peso para sostener que el mecanismo resulta plenamente aplicable a la resolución de los



'conflictos individuales de trabajo'.

Tal aserto se ve robustecido a partir de que el Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica con un amplio componente de negociación, no ha descartado la pertinencia de los mecanismos alternativos para solucionar los conflictos de derecho, aun cuando, para algunos autores, habría de acotar su alcance a los límites que resulten compatibles con su propia esencia protectora (cf. Mario Garmendia, 'Arbitraje y acceso a la justicia del trabajo' en R.D.L. T. XLII, No. 195, págs. 599 y ss.).

Pues bien, a partir de dicho marco, cabe relevar que ninguno de los dos supuestos en los cuales la cláusula compromisoria resulta inadmisibles se verifica en hipótesis de 'conflictos individuales de trabajo', por cuanto, en dicha materia, se ha sostenido reiteradamente que, en general, la transacción resulta admisible, no existiendo norma que disponga lo contrario.

Tal carácter, naturalmente, excluye del arbitraje aquellas cuestiones en las cuales las partes no tienen el poder de disposición, los derechos indisponibles, como las cuestiones que versan sobre el estado civil de las personas (cf. Enrique Vescovi en 'Curso sobre el Código General del Proceso', T. II, Ed. F.C.U./1992, pág. 227).



Así, por ejemplo, en las capitulaciones matrimoniales no sería posible pactar que la eventual disolución del matrimonio será sometida a la decisión arbitral.

Sin embargo, dicho grado de indisponibilidad e irrenunciabilidad, en general, no parece gravitar en el derecho del trabajo al límite de impedir la resolución de conflictos mediante el arbitraje.

En este sentido, en profuso estudio, el Dr. Pereira Campos ha señalado que 'Si recurrimos al Código Civil, en sede de transacción dispone que no se puede transigir sobre el estado civil de las personas -aunque sí se pueda hacerlo sobre intereses pecuniarios derivados- (art. 2154), ni sobre la acción criminal (art. 2153), no previéndose otras prohibiciones, sin perjuicio de que en hipótesis de incapaces y en materia de alimentos futuros se requiera aprobación judicial (arts. 2150 y 2155). Específicamente en materia laboral cabe señalar que la doctrina nacional -aunque con algunas dudas- ha admitido generalmente la transacción y la práctica administrativa y judicial laboral así lo ha ratificado. En la medida que el C.G.P. sólo admite como cuestiones excluidas del arbitraje aquellas que no admiten ser transadas y partiendo de la base de que en materia laboral es admisible la



transacción, salvo que exista otra norma expresa de rango legal, entendemos aplicable el proceso arbitral a los conflictos individuales de trabajo' (cf. 'Aplicación del arbitraje a los conflictos individuales de trabajo' en R.U.D.P. No. 4/1995, pág. 542 y en 'Treinta y seis estudios sobre las fuentes del derecho del trabajo', Grupo de los Miércoles, F.C.U./1995: 'Los laudos arbitrales en materia laboral', págs. 413 y ss.; ver además, Emma Stipanovic y Gabriel Valentín en 'Proceso Laboral', Ed. Del Foro S.R.L./1999, pág. 52).

Por otra parte, en adición a lo señalado, a juicio de la mayoría de este Colegiado, el carácter imperativo, la indisponibilidad y los principios que gobiernan el derecho del trabajo, tampoco resulta incompatible con el proceso arbitral.

La cláusula compromisoria y la consecuente aplicación del proceso arbitral, en forma alguna implica la renuncia por parte del trabajador a la tutela de las normas laborales y, menos aún, a los principios que las sustentan, desde que los árbitros estarán indefectiblemente sujetos a dicho marco legal.

En concreto, el autor citado, en postura que se comparte, sostuvo que 'Respecto a la indisponibilidad de la norma laboral y a su carácter de orden público, creemos importante



destacar que tales caracteres inciden fuertemente en el arbitraje laboral e imponen la siguiente distinción: una cosa es renunciar a someter la resolución de un conflicto a la jurisdicción de los jueces estatales para someterlo a arbitraje y, otra cosa, muy distinta, renunciar a la aplicación de las normas laborales. Esta distinción, en nuestra opinión, implica que en el derecho uruguayo ni la indisponibilidad de la norma laboral ni sus características pueden ser invocadas como obstáculo para el arbitraje. En efecto, la tutela del trabajador está dada por las Leyes laborales y no por el juez laboral que, en su calidad de tal, al igual que el árbitro, ha de ser siempre imparcial en su ejercicio jurisdiccional por imposición legal. En un enfoque estrictamente jurídico, en nada podría ser perjudicado el carácter tutelar del Derecho del Trabajo, en la medida que no puedan los árbitros juzgar contra las prescripciones de las Leyes laborales. (...) la disponibilidad o indisponibilidad de la norma laboral no es lo que determina si una cuestión es o no arbitrable, sino que indica si los árbitros pueden o no apartarse de ella al pronunciar su laudo' (cf. ob. cit., pág. 543).

En consecuencia, las normas laborales y los principios que las inspiran y sustentan, a saber, entre otros: oralidad, celeridad, gratuidad, inmediación, concentración, publicidad, buena



fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales, consagrados en el art. 1o. de la Ley No. 18.572, así como los criterios de interpretación e integración (arts. 1o. y 30 ejusdem), mantienen su plena vigencia y, en cualquier caso, determinarán la actuación del tribunal arbitral.

Además, de entenderse, como lo hace la mayoría de los integrantes de la Corte, que la función que desempeñan los árbitros en la resolución de los conflictos a ellos sometidos es de naturaleza jurisdiccional, de igual categoría a la que realiza la justicia oficial, se aplicarían todos los principios que defienden dicha actividad, destacando, especialmente el de independencia, imparcialidad, autoridad y responsabilidad (Cf. Margarita de Hegedus en 'Autonomía de la cláusula arbitral, carácter jurisdiccional de la actividad arbitral', R.U.D.P. No. 3-4/2008, pág. 434 y Dante Barrios de Angelis en 'Teoría del Proceso', Ed. Depalma, Bs.As./1979, pág. 121).

A partir de ello, no debiera peligrar la efectividad de los eventuales derechos sustanciales en litigio.

En particular, tampoco se ve comprometido el principio de irrenunciabilidad de derechos, puesto que la norma procesal al no excluir ('expresamente' requiere la Ley) a los 'conflictos



individuales del trabajo' de la jurisdicción arbitral, va de suyo que la contempla.

La materia de trabajo, en general, tampoco está contemplada en la prohibición genérica disciplinada en el art. 476 del C.G.P.

De manera que, de pactarse la cláusula compromisoria, aquel principio no se verá afectado, porque si la renuncia presupone la titularidad de un derecho (sustancial o procesal) y, a su vez, el derecho a la 'exclusión' de la resolución de litigios en el marco del proceso arbitral no está consagrado, entonces el trabajador a nada habrá renunciado.

IV.2.) Por otra parte, a diferencia de lo sostenido por el recurrente, a juicio de la mayoría de la Corte, la Ley No. 18.572 (y su modificativa No. 18.847), en forma alguna obsta a la procedencia del arbitraje.

En este sentido, a propósito del enfoque propuesto por el accionante, el art. 2 establece: 'Los Tribunales de la jurisdicción laboral entenderán en los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo'.

Pues bien, a la luz del art. 472 del C.G.P., cabe cuestionarse: ¿se trata esta de una 'expresa disposición legal' que prohíbe someter los litigios a un tribunal arbitral?



Evidentemente, no.

Sucede que la norma procesal se limita a establecer cuáles son los juzgados competentes para entender en una determinada materia; empero, de ello, en forma alguna, puede extraerse que la solución legislativa impida a las partes someter sus conflictos a un tribunal arbitral.

Véase que postular lo contrario implicaría desconocer la naturaleza misma del instituto, pues, el acuerdo de partes supone justamente ‘... la renuncia a hacer valer ante la jurisdicción ordinaria [jurisdicción laboral art. 2 de la Ley No. 18.572] las pretensiones comprendidas en dicha cláusula...’ (Art. 475.1 del C.G.P.).

Es así que, en último grado de análisis, la tesis defendida en la recurrencia conduciría a soluciones absurdas, dejando al proceso arbitral virtualmente sin aplicación, ya que, en todas las materias, el Ordenamiento Jurídico, al distribuir la competencia, necesariamente fija un determinado tribunal para juzgar y ejecutar lo juzgado (Ley No. 15.750), sin que ello suponga un obstáculo para someter el conflicto a la decisión de un árbitro’.

Los argumentos expuestos por la Corte en la sentencia que viene de transcribirse resultan perfectamente trasladables al presente caso y



determinan que deba ratificarse la validez y eficacia de la cláusula arbitral inserta en los contratos que vincularon a los co-actores Marsicano, Costa, Rodríguez y Etchechoury con la co-demandada AGESIC.

Asimismo, la Sra. Ministra, Dra. Doris Morales estima oportuno señalar que comparte en todos sus términos la sentencia de este Colegiado antes mencionada. Más aún, en discordia a la sentencia N° 89/2020 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er. Turno señaló al respecto: 'Ni el artículo 2 ni el artículo 7 de la ley 18.572, excluyen que se analice la posibilidad del proceso arbitral en relación a un conflicto laboral, en tanto la redacción es similar a la anterior, especialmente en lo que refiere al art. 106 de la ley 12.803, en tanto los mismos análisis que se realizaban antes con relación a su procedencia pueden hacerse ahora, teniendo especialmente en cuenta que no se trató de una cláusula incluida en un contrato individual de trabajo.

El artículo 476 CGP solo excluye la posibilidad de acudir al proceso arbitral cuando se trata de una cuestión respecto a la que está prohibida la transacción y en materia laboral, ésta no está excluida.

La admisión del proceso arbitral no enfrenta al principio de irrenunciabilidad,



puesto que la cuestión, en caso de considerarse materia laboral, se resolverá en base a las normas que la rigen.

La Suprema Corte de Justicia ha dicho al respecto que el grado de indisponibilidad que podría surgir en el caso de los asuntos laborales 'no parece gravitar en el derecho del trabajo al límite de impedir la resolución de conflictos mediante arbitraje' (Sentencia 596/2017 de 8 de mayo de 2017).

Debe tenerse presente que según postura asumida por la Sra. Ex Ministra del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do Turno, Raquel Landeira, 'actualmente con la modificación del artículo 475.2 CGP se define con claridad que compete al Tribunal Arbitral y por ende no compete a la justicia oficial, conocer acerca de los cuestionamientos sobre validez y eficacia de la cláusula compromisoria y del compromiso arbitral (Cf. Pereira Campos, S. Código General del Proceso _ Reformas de la ley 19.090 comparadas y comentadas, Pág. 541-542)' (discordia de la sentencia 448/2013 del 13 de diciembre de 2013 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno).

La sentencia 596/2017 de 8 de mayo de 2017 de la Suprema Corte de Justicia, ya citada, cuyos argumentos se comparten, también dijo que 'el carácter imperativo, la indisponibilidad y los



principios que gobiernan el derecho del trabajo, tampoco resulta incompatible con el proceso arbitral'.

La prohibición genérica del proceso arbitral, a que refiere el artículo 476 CGP, no contempla al conflicto de trabajo y como sostiene la sentencia ya citada, el artículo 2 de la ley 18.572m solo establece los juzgados competentes para entender en la materia laboral, lo que determinaría una solución absurda, si se interpretara como excluyente del arbitraje, dado que, en todos los casos existe norma distributiva de competencia, que el proceso arbitral pasa por alto, de forma tal que llevado al extremo, la interpretación que hace hincapié en esa disposición de la ley, haría que nunca fuera admisible el arbitraje, en tanto las norma de distribución de competencia, siempre fijan un tribunal determinado para entender en determinada materia, al igual que lo hace el mencionado artículo de la ley 18.572.

Es obvio que la ley 18.572, como en tantos temas, fue omisa en resolver claramente la cuestión y por tanto de sus disposiciones no surge plenamente la incompatibilidad del proceso arbitral para la resolución del conflicto individual de trabajo.

Y las normas generales conllevan la interpretación precedente, que admite la



postura asumida por la parte que ha deducido excepción, sin dejar de apreciar, además, que también la cuestión debatida en autos, tiene relación con la existencia o no del vínculo laboral invocado, por cuanto, también desde ese punto desde el inicio ya existe cuestionamiento al respecto'.

Bajo los parámetros que anteceden y tal como se señaló, a juicio de este Colegiado le asiste razón a la recurrente en cuanto a la falta de jurisdicción del Poder Judicial para entender en la demanda promovida por dichos co-accionantes. En efecto, en virtud de la cláusula arbitral acordada, la jurisdicción corresponde a los tribunales arbitrales”.

En la misma línea, el redactor siendo integrante del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1° Turno, en discordia a la sentencia N° 148/2008 sostuvo que “a mi juicio la justicia laboral carece de jurisdicción para entender en la presente causa. Ello es así por cuanto se ha expresamente pactado por las partes en el art 10 del contrato que motiva los presentes procedimientos que en caso de interpretación o ejecución del contrato tendrá competencia la justicia arbitral. En ese orden tenemos que con anterioridad a la existencia de dicho acuerdo las partes tenían la libre opción entre dos regímenes jurisdiccionales: el judicial y el arbitral, pero cuando nace la cláusula



compromisoria sobre el derecho al arbitraje, se efectúa la actualización y concreción de una carga la de comprometer. El derecho de acción queda, en principio excluido, en tanto que el derecho del arbitraje, meramente alternativo y facultativo, ve actualizarse en el la carga de comprometer (Cfm Barrios de Angelis, Dante El Juicio arbitral pág. 381).

Respecto a la posibilidad de ocurrir ante un Tribunal Arbitral en caso de conflictos individuales de trabajo como expresara la Sala con anterior integración en sentencia 175/2003: 'cabe señalar en primer término que el arbitraje no es incompatible con el Derecho Laboral ni es imposible su utilización para resolver conflictos derivados de las relaciones de trabajo. Lo que resulta inconveniente es insertar un mecanismo de resolución de conflictos pensado para derechos absolutamente disponibles en un ámbito en el que la autonomía de la voluntad se encuentra fuertemente condicionada, sin haber hecho previamente una adecuación de las normas de derecho laboral que corresponda en cada caso concreto.

No puede perderse de vista que en nuestro ordenamiento jurídico la propia Constitución prevé la creación de Tribunales de conciliación y arbitraje refiriéndose a la materia laboral (art 57). Como se observa, la norma



constitucional no distingue sobre la naturaleza o materia objeto del conflicto, pudiendo aplicar razonablemente el principio que donde no distingue la Constitución mal puede hacerlo el intérprete.

Adicionalmente, el arbitraje no es ajeno a materias donde los derechos son irrenunciables pero a la vez susceptibles de transacción al darse los requisitos de ley. Lo primordial en materia de arbitraje es que la controversia sea susceptible de transacción. La irrenunciabilidad de los derechos no significa per se la imposibilidad de celebrar un contrato de arreglo amistoso, tal como ha ocurrido históricamente en materia laboral, donde por ejemplo, a pesar del principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, siempre ha sido posible celebrar transacciones, cumpliendo claro está los requisitos establecidos en la ley laboral.

La disponibilidad o indisponibilidad de la norma no es lo que determina si una cuestión es o no arbitrable, sin que indica si los árbitros pueden o no apartarse de ella al pronunciar su laudo.

Es más, en el derecho uruguayo se han creado legislativamente Tribunales arbitrales de similar composición para resolver sobre traslados de funcionarios (ley 10910) o sobre servicios



públicos (ley 10913).

No puede en grado alguno confundirse la irrenunciabilidad a las normas de derecho laboral con la posibilidad de ocurrir ante un Tribunal Arbitral por acuerdo de partes. En tal sentido no podemos perder de vista que lo que tutela y protege al trabajador son las leyes laborales y no el juez laboral que en su calidad de tal, al igual que el árbitro, ha de ser siempre imparcial en su ejercicio jurisdiccional por imposición legal (Cfm Pereira Campos Santiago, Aplicación del arbitraje a los conflictos individuales de trabajo, RUDP 4/95, Pág. 543). Por consiguiente la Sala entiende, como ha expresado en anteriores pronunciamientos, que es perfectamente viable el sometimiento de un asunto de materia laboral a un Tribunal Arbitral'.

Lo afirmado anteriormente no implica necesariamente que nos hallemos ante un vínculo de naturaleza comercial y no laboral sino que tal extremo, así como la validez de la cláusula debe ser resuelto por el Tribunal que se forme en cumplimiento de la cláusula compromisoria y no por la Justicia competente ya que se carece de acción en tal sentido". (discordia sentencia N° 148/2008 TAT 1° Turno).

V) En definitiva, a juicio de la Corporación corresponde relevar de oficio la falta de



jurisdicción del Poder Judicial para entender en la presente demanda, en virtud de la cláusula arbitral acordada, la que dispone que jurisdicción corresponde a los tribunales arbitrales (cláusula 14 Contrato de servicios de fecha 5 de mayo de 2017, fs. 133 a 151).

VI) La conducta procesal de las partes no amerita la especial imposición de sanciones.

Por los fundamentos expuestos y conforme lo dispuesto por los artículos 268 y siguientes del Código General del Proceso, la Suprema Corte de Justicia

FALLA:

RELÉVASE DE OFICIO LA AUSENCIA DE JURISDICCIÓN EN LA PRESENTE CAUSA, ANULANDO LA DECISIÓN IMPUGNADA.

COSTAS Y COSTOS POR SU ORDEN.

HONORARIOS FICTOS A LOS SOLOS EFECTOS FISCALES 40 BPC.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y OPORTUNAMENTE DEVUÉLVASE.

**DR. JOHN PÉREZ BRIGNANI
PRESIDENTE DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

**DRA. ELENA MARTÍNEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**



DRA. BERNADETTE MINVIELLE SÁNCHEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. TABARÉ SOSA AGUIRRE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DRA. DORIS MORALES
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DRA. GABRIELA FIGUEROA DACASTO
SECRETARIA LETRADA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

