



TALENT HUNTING
SELECCIÓN DE PERSONAL
OUTSOURCING
ENTRENAMIENTO
PLANES DE RETENCIÓN
PROGRAMAS DE RETIRO
OUTPLACEMENT

LA AUTORA – Síntesis de CV

Carolina GIUFFRA

Curso de Diplome d` Etudes Approfondies (DEA) "Théorie et pratique du procès" en la Université Paris 1 - Panthéon Sorbonne, Francia.

Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

Abogada asesora de la Corporación de Protección del Ahorro Bancario (COPAB) y asesoramiento jurídico y patrocinio contencioso en general como profesional independiente.

"Grado 2" en Derecho Procesal de la Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga.

cgiuffra@adinet.com.uy

SOBRE LA LEY DE ABREVIACIÓN DE LOS JUICIOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

En el mes de febrero de este año, se sancionó la Ley No. 18.572, denominada de "Abreviación de los procesos laborales", que instaura un proceso laboral autónomo, diverso del que se había aplicado hasta la fecha para la solución de conflictos individuales de trabajo.

Esta norma tuvo acaloradas discusiones, no sólo en el ámbito académico, sino también a nivel del Poder Judicial y cámaras empresariales. Ello por cuanto, si bien se coincidía en el diagnóstico -la demora excesiva en la tramitación de los juicios laborales- la misma no se debía exclusivamente a la estructura procesal sino, en gran medida, a la gestión burocrática de los tribunales (por ej: prórroga de las audiencias, demoras en la fijación de las fechas de las mismas, tardanza en el sistema de las notificaciones, entre otros). Esos problemas, que nada tienen que ver con la estructura o tipo de proceso, no se solucionaron con la sanción de esta Ley y es muy probable que sigan gozando de buena salud por mucho tiempo más.

No obstante, bajo la máxima por demás discutible de "*más vale una injusticia temprana que una justicia tardía*" se legisló un nuevo proceso para los conflictos individuales de trabajo que peca de poco técnico, insuficiente, oscuro en sus disposiciones, inexplicable en sus soluciones e inconstitucional, al menos en las disposiciones que fueron así declaradas por la Suprema Corte de Justicia en reciente sentencia.

Como característica más relevante podemos destacar que la Ley privilegió a ultranza la celeridad frente a una correcta defensa, postulando firmemente el principio de que la abreviación de los plazos es el medio de obtener la premura de los procesos, lo cual además de no ser real, resulta por demás pueril.

Así, se organizaron dos estructuras de procesos: la primera de ellas denominada "*proceso laboral ordinario*", que es aplicable a aquellos reclamos que superen los \$ 81.000 (pesos uruguayos ochenta y un mil) y la otra, llamada de "*menor cuantía*", que se aplica para los reclamos que no superen esa cifra, cuya actualización anual está prevista que la realice la Suprema Corte de Justicia.

En el proceso laboral ordinario, el plazo para contestar la demanda es de apenas 10 días, perentorios e improrrogables, habiendo omitido la ley prever la forma como se deben computar esos días, si de forma corrida o únicamente los hábiles. Tampoco se estableció cuándo comienzan a correr los plazos, si desde el día en que se recibe la notificación judicial o si desde el primer día hábil siguiente al de la notificación, como ocurre en el sistema procesal general. Se trata de un plazo por demás breve y lesivo del derecho de debida defensa, pues la realidad actual demuestra que existen múltiples casos de tercerizaciones, subcontrataciones y otras figuras jurídicas que ciertamente complejizan la relación laboral y que pueden determinar que la parte demandada se vea impedida de organizar una correcta defensa en ese breve plazo.

Por otra parte, la Ley prevé una única audiencia a la que deben concurrir personalmente las partes, estableciendo un tratamiento diferencial para el actor y para el demandado en caso de inasistencia a la misma. Así, en el caso de que el actor no comparezca a la audiencia, se debe disponer el archivo de las actuaciones, lo cual constituye una consecuencia híbrida, no obstante, si el incompareciente es el demandado, el Tribunal deberá dictar sentencia de inmediato, teniendo por ciertos los hechos afirmados por el actor en la demanda. No se requiere contar con una mayor clarividencia para advertir que esta disposición quebranta la igualdad entre las partes, de rango constitucional, lo cual derivó que la Suprema Corte de Justicia declarara recientemente su inconstitucionalidad.

En dicha audiencia, que la Ley califica de "única", está prevista que se reciba toda la prueba (declaración de testigos, recepción de la prueba por informes, de la prueba pericial, etc.) lo cual puede resultar por demás concentrado y tedioso, no obstante lo cual, la Ley no previó la posibilidad de prorrogar esta audiencia. Por tanto, resulta válido preguntarse si sería posible prorrogar esta audiencia o correspondería prescindir de los medios de prueba que no pudieron producirse en dicha audiencia y conformarse con un conocimiento superficial de los hechos del juicio. La cuestión no es menor si pensamos que los juicios generalmente se juegan con la prueba, que en el caso del nuevo proceso laboral puede o bien ser retaceada o desechada, en aras de cumplir con la tan

venerada celeridad que implica tener todos los medios de prueba en una "única" audiencia.

Capítulo aparte merece el recurso de apelación. En primer lugar, el plazo para recurrir es de 5 días, que al igual que en el caso anterior, tampoco se establece de qué forma se cuentan esos días, con el agravante de que el justiciable debe consignar la mitad del monto objeto de la condena. Con esta solución, no sólo se quebranta el principio de igualdad entre actor y demandado, sino que se consagra una franca desigualdad entre los co-demandados, ya que sólo podrán acceder a la segunda instancia aquéllos que puedan consignar ese monto.

Este plazo de 5 días para apelar y consignar es casi de imposible ejecución, porque en ese lapso el infortunado apelante deberá obtener la orden de apertura de la cuenta, formalizar el depósito y acreditarlo, todo ello en el lapso mínimo de 5 días y con la consecuencia por demás grave de que si no lo hace, se tendrá por no presentada la apelación.

Aun para el más desprevenido, esta disposición rompe los ojos en tanto es claramente inconstitucional, dado que quebranta la igualdad entre las partes en un juicio, lo cual llevó felizmente a la Suprema Corte de Justicia a decretar su inconstitucionalidad.

Por otra parte, en el proceso de menor cuantía los problemas se agravan aún más y vale destacar que los conflictos que se sustanciarán con este tipo de proceso no son tan "menores" como su nombre lo indica (\$ 81.000 actualizables anualmente).

Por un lado, el demandado no solamente debe contestar en la propia audiencia, esto es, oralmente y no por escrito, sino que además debe traer consigo todos los medios de prueba para hacerlos valer en el juicio (documentos, testigos), no pudiendo ofrecer otros tan valiosos como la prueba por informes o incluso la pericial. Ello por cuanto, este tipo de pruebas exigen una previa actividad que sería imposible llevarla a cabo antes de la audiencia única, ya que a menos que el Tribunal cuente con facultades de predicción, no se puede presagiar en qué consistirá la contestación del demandado que la hace verbalmente en dicha audiencia y por tanto, no podrá -siguiendo con el ejemplo- librarse oficio, ni designarse al perito actuante, ni recabarle su aceptación, pues antes de la audiencia se ignora cómo discurrirá la defensa del demandado.

Por lo demás, hemos visto la práctica por demás patológica de que el demandado es notificado de dicha audiencia con muy pocos días de anticipación a la realización de la misma, lo cual imposibilita todavía más el ejercicio de una correcta defensa.

Finalmente, la sentencia definitiva que se dicta al culminar este proceso es inapelable, siendo por tanto de instancia única.

Las recientes declaraciones de inconstitucionalidad resueltas por la Suprema Corte de Justicia respecto de dos de las disposiciones legales llevará al Poder

Legislativo a modificar al menos las soluciones legales cuestionadas, y hasta la fecha se ha dado la triste paradoja de que los procesos laborales en los que la inconstitucionalidad se ha solicitado han sido paralizados hasta tanto la misma resuelva sobre ésta, lo cual la tan reverenciada celeridad del proceso quedó prontamente relegada.

Todo lo anterior demuestra que cualquiera de las dos estructuras procesales previstas en la Ley (la ordinaria y la de menor cuantía) son poco garantistas para el empleador e instauran de forma deliberada una desigualdad entre trabajador y empleador. Ello, lejos de acobardar, debe propender a alertar a los operadores empresariales a extremar la cautela frente a eventuales reclamos laborales, poniendo en conocimiento inmediato a los abogados asesores, a fin de que éstos puedan -en tiempo útil- ejercer una adecuada defensa de los intereses de sus patrocinados. El conocimiento de las debilidades de esta Ley, así como la pronta intervención de los asesores jurídicos en hipótesis de reclamos laborales, puede llegar a ser una herramienta idónea para evitar consecuencias adversas y muchas veces irreversibles para los intereses de los empleadores.