

Procedimiento Laboral

- El proceso laboral será total y estará basado en los principios de •
- Principio de inmediatez: supone que el juez tenga una permanente vinculación con los sujetos y elementos que intervienen en el proceso, a los efectos de conocer e interiorizarse personal y directamente de todo el material de la causa.
 - Principio de economía procesal: supone evitar la pérdida de tiempo, esfuerzos y gastos en el proceso. implica que el juez tiene que intentar acortar en lo posible la tramitación de los actos.
- Así habrá que evitar y ahorrar trámites inútiles y superfluos.
- Ejemplo de esto es: la perentoriedad de los plazos, el impulso de oficio, el aumento de los poderes del juzgador, especialmente para rechazar los incidentes, recursos y pruebas de simple fin dilatorio y la notificación automática como regla general en materia de notificaciones.
- • Principio de concentración: en virtud de este, la actividad procesal, sobre todo la recepción de las pruebas, se debe efectuar en una o en sucesivas audiencias.
- La mayor parte de los actos procesales se van a concentrar y a unir en uno sólo.

- 2. Principios Constitucionales en materia Laboral
- Artículo 256 CN. De la forma de los juicios.
- Los juicios podrán ser orales y públicos, en la forma y en la medida que la ley determine.
- Toda sentencia judicial debe estar fundada en esta Constitución y en la ley. La crítica a los fallos es libre.
- El proceso laboral será oral y estará basado en los principios de
 - inmediatez,
 - economía y
 - concentración.

- 3. Principios de Derecho del Trabajo
- Sirven para la mejor interpretación y aplicación de la norma laboral.
- El primer principio en los textos de doctrina es el Protectorio y sus derivaciones,
- el de irrenunciabilidad o imperatividad y
- el de continuidad.
- Con el tiempo se agregaron otros, como
- la Primacía de la realidad,
- de buena fe,
- de equidad y
- de no discriminación.

- A. Principio Protectorio: Se sancionan normas laborales para proteger a los trabajadores.
- El legislador, en una suerte de dirigismo jurídico , determina el contenido del contrato individual de trabajo (derechos, obligaciones, prohibiciones), reduciendo al mínimo la autonomía de la voluntad de las partes con el objeto de corregir la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.
 - Principio derivado In dubio pro operario: En caso de duda y ante varias interpretaciones de un mismo precepto, la autoridad de aplicación optará por la que otorgue mayor beneficio al trabajador.
 - Principio derivado de la norma más favorable: Si existen 2 normas de aplicación preferente, se aplicará la que contenga mayores beneficios para los trabajadores, aunque se altere el orden de las fuentes de normas laborales, siempre que sea compatible con la naturaleza de la actividad y que no contradiga una disposición de orden público de rango formal más alto.
 - El principio derivado de la condición más beneficiosa: Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable.

- B. Principio de Irrenunciabilidad/ Imperatividad: Las normas laborales que integran el orden público laboral se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad, y a pesar de ella. Su renuncia por el trabajador no está permitida.
- C. Principio de Continuidad: Relacionado con la seguridad del trabajo. El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo y no se agota con una prestación sino que se mantiene en el tiempo.
- D. Principio de Primacía de la Realidad: en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.
- E. Principio de Buena Fe: Compromiso y obligación común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Exige conducta como buen empleador y buen trabajador.
- F. Principio de Equidad: Justicia en el caso particular sin apartarse del texto legal.
- G. Principio de No discriminación: No caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias

- . 4. Principios de Derecho Procesal Laboral
- • Tecnicismo: especificidad en la materia, el Juez debe ser versado en Derecho Laboral.
- • Celeridad: Plazos perentorios e improrrogables, inmediatez, concetración.
- • Economía: Menor cantidad de gasto y de tiempo.
- Otros a) Inversión de la carga de prueba La prueba de los hechos alegados, por lo general, es una condición para la admisión de las pretensiones.
- Consiste en una carga y no una obligación para las partes.
- Su no producción supone un riesgo del cual puede derivarle un perjuicio.
- La regla general es que cada parte soporta la carga de la prueba respecto de los hechos a los que atribuye la producción del efecto jurídico que pretende.
- La inversión de la carga de la prueba invierte el principio general, estipulado que corresponde al empleador la prueba contraria a las afirmaciones del trabajador.
- Dicho precepto pretende equilibrar el desequilibrio entre los sujetos del contrato de trabajo.
- Se da solamente en el derecho laboral como una excepción a la regla de que quien afirma prueba, y por tratarse de una excepción es siempre legal y de interpretación restrictiva.
- El trabajador solamente debe probar la relación de dependencia y a partir es el empleador quien tiene la carga de prueba.

- Marco Legal Art. 137 CPLaboral.- Regirá el principio de inversión de la prueba, en todos los casos que se demande el cumplimiento de obligaciones impuestas por la ley.
- b) Facultad del Juez para Sentencias Extra y Ultra Petita Un fallo es extra petita cuando concede pretensiones o derechos que no formaban parte del petitorio de la demanda, es decir, ocurre cuando la sentencia rebasa el marco de la demanda en términos cualitativos,
- en cambio, es ultra petita cuando el juzgador dispone el pago de una cantidad mayor a la demandada, es decir, el fallo es ultra petita cuando excede a la demanda en términos cuantitativos, empero deben cumplirse unos requisitos a saber;

- Solo lo puede hacer el juez de primera o única instancia • Los hechos que lo originan deben estar probados.
- Los hechos que lo originan deben haberse discutido en el proceso En todo caso, nos encontramos frente a una excepción al principio de congruencia entre la demanda y la sentencia, el cual impone a la autoridad el deber de resolver el litigio con estricta sujeción a los hechos y a las pretensiones aducidas por las partes, y que opera en materia civil, penal, mas no en materia laboral.

- "Cuando la condena le impone al demandado una prestación que no había pedido el demandante, estamos frente al fallo extra petita, porque el juez otorga en la sentencia condenas que aquél no solicitó".
- Entre el fallo ultra petita y el extra petita, existe pues, un común denominador:
- en ambos el juez va más allá de lo pedido; pero en el caso de la ultra petita el exceso versa sobre algo que en menor cantidad se había solicitado en la demanda,
- en tanto que el fallo extra petita el exceso recae sobre un objeto no contemplado en la demanda.
- Marco Legal Art. 229 CPLaboral.- El juez podrá en la sentencia:
- a) Ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones mayores que las pedidas por el trabajador, supliendo la omisión de éste, cuando quedare demostrado que son inferiores a las que le corresponden de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas; y
- b) Aunque el trabajador no lo pida, condenar al empleador cuando esté debidamente probado en juicio que no ha dado cumplimiento a obligaciones legales o contractuales.