

Ley 5631 de Proceso Laboral - Provincia de Río Negro

Reforma procesal laboral enfocada en casos de violencia y acoso laboral

- Procedimiento sumarísimo en casos de violencia o acoso laboral (Art. 72)

- Aplicable a víctimas en el ámbito laboral
- Incluye violencia, acoso o daño físico, psicológico o moral
- Proviene de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores
- Resumen: El Art. 72 establece un procedimiento sumarísimo para aquellas personas dependientes que sean víctimas de violencia, acoso o daño en su ámbito laboral. Este procedimiento es aplicable sin importar el origen jerárquico de la agresión.

- Principios del procedimiento (Art. 73)

- Celeridad
- Reserva
- Confidencialidad
- Autonomía
- Gratuidad
- No re victimización

- Presentación de la denuncia (Art. 74)

- Realizada vía digital, electrónica, telefónica, u otro medio
- Contenido de la denuncia:
 - a) Datos del denunciante y víctima
 - b) Contacto
 - c) Puesto, cargo y área de la víctima
 - d) Modalidad de contratación
 - e) Datos de la persona denunciada
 - f) Datos del empleador
 - g) Descripción de la situación
 - h) Pruebas, si las hubiere

- Ratificación y patrocinio jurídico (Art. 75)

- Ratificación por parte del denunciante
- Patrocinio jurídico letrado obligatorio
- Defensa pública en caso de no contar con patrocinio letrado

- Procedimiento de actuación (Art. 76)

- Asignación de un juez de trámite
- Análisis del caso y aplicación de medidas anticipadas, preventivas y urgentes
- Fijación de audiencia dentro de las 48 horas
- Obligación de comparecencia de la persona denunciada y empleador
- Recurso ante el pleno del Tribunal en caso de inconformidad con las medidas dispuestas

- Herramientas auto compositivas (Art. 77)

- Uso de herramientas de comunicación y autocompositivas para la resolución del conflicto
- Condiciones para el uso de las herramientas autocompositivas:
 - El juez de trámite las estima conveniente
 - Anuencia expresa de la parte denunciante

- Objetivos del procedimiento (Art. 78)

- 1) Ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia
- 2) Cesar de inmediato la situación de violencia o acoso

- Facultades Judiciales (Art. 79)

- Diligencias para conocer la verdad material de los hechos
- Medidas para mejor proveer son irrecurribles
- Desestimar prueba inadmisibles, impertinente, innecesaria o inconducente

- De la Prueba (Art. 80)

- Informes producidos por cuerpos técnicos

- Sentencia (Art. 81)

Dictada en 10 días luego de concluido el período probatorio

Contenido de la sentencia: a) Homologar acuerdos entre las partes b) Disponer, ratificar, sustituir o hacer cesar medidas protectorias c) Ordenar la realización de cursos de sensibilización en la materia d) Determinar responsabilidades si las hubiere

- Efectos de la sentencia (Art. 82)

Sentencia hace cosa juzgada en sentido formal

Recurrible en los términos del artículo 61

- Ejecución (Art. 83)

Resoluciones judiciales susceptibles de ejecución

Etapas de ejecución centradas en el cumplimiento concreto de lo establecido en la resolución

- Normas supletorias (Art. 84)

Aplicación supletoria de regímenes procesales según tipos y modalidades de violencia denunciadas

Reglamentaciones en la materia dictadas por el Superior Tribunal de Justicia

- Acción especial ejecutiva (Art. 85)

- Procedimiento para el cobro de salarios adeudados y prestaciones dinerarias de ILT del Art. 13 de la Ley 24.557.

- No controvertida ni la registración y la causa de extinción.

- Pago de liquidación final e indemnizaciones.

- Preparación de la vía ejecutiva y trámite de la Acción especial ejecutiva

- Requisitos a cumplir por el trabajador: telegrama laboral con la intimación, plazo de 2 días hábiles (Art. 57 LCT), detallar fecha de ingreso, categoría profesional o funciones, y conceptos reclamados.

- Requisitos a cumplir por el empleador: pronunciarse sobre los puntos de la intimación (no basta la negativa genérica), consecuencias ante el silencio o la falta de respuesta clara y concreta, formas de pago.

- Procedimiento ante la Cámara Laboral: dentro de los 5 días de recibida deberá librar oficio al correo y a la entidad bancaria (si correspondiere), quienes tienen 5 días para expedirse.

- Pericia médica en accidentes de trabajo (Art. 33)

- Realización de la pericia médica como recaudo previo a la audiencia de conciliación del Art. 41.

- Una vez trabada la litis, el tribunal dispone la realización de la pericia médica.

- Plazo máximo de vista de causa (Art. 42)

- Fijación de hechos controvertidos por el presidente del tribunal o vocal de trámite.

- Plazo máximo de producción de prueba: 30 días en la provincia, 60 días en jurisdicción extraña.

- Plazos hábiles administrativos judiciales.

- Audiencia de vista de causa (AVC) máximo 10 días de finalizado el plazo de prueba.

- Prueba digital (Art. 51 y 52)

- Medios de prueba no previstos en la Ley de Procedimiento Laboral.

- Aplicación a medios de prueba digitales y virtuales.

- Descripción enunciativa de los medios de prueba.

- Facultades del tribunal: prueba anticipada sobre medios digitales o virtuales, excepcionalmente y justificadamente secuestro de hardware.

- Recepción de pruebas: recibidas directamente por el tribunal o mediante videoconferencia u otro medio tecnológico, debidamente certificada la identidad del declarante por una autoridad pública.