

**Notas sobre los principios del procedimiento laboral(\*)<sup>(1)</sup>, Por Britos, Alfredo J. M. - El Derecho 248-975**

Planteamiento de la cuestión

De la compleja vinculación e interacción, dadas entre el proceso judicial laboral y el derecho sustantivo del trabajo (DT) más el derecho procesal civil y comercial (DPCC) se evidencia que el proceso laboral, como su conjunto normativo (DPL) que regla al mismo, a criterio personal, no es sino el resultado sobre la base del procedimiento civil y comercial.

Por ende, podría concluirse que la ecuación sería la siguiente:

$$(DT) + (DPCC) = DPL$$

No obstante esta dependencia existente entre las ramas mencionadas, el derecho procesal del trabajo posee características propias y bien identificadas, disímiles de las mencionadas o con las cuales, en cierto modo, se relaciona.

Por ello, el derecho procesal del trabajo posee principios que orientan, guían y presiden sus diversos procesos, los cuales intentaré abordar. A modo general, los más trascendentales e importantes y que trataremos son el principio protectorio; celeridad y economía; y gratuidad.

Además de los mencionados, podemos enunciar otros que informan la legislación procesal laboral: concentración, intermediación, publicidad, oficiosidad, entre otros(2).

Primera parte. Propuesta científica

¿Cuál es la importancia del tratamiento de los principios del derecho procesal laboral?

El análisis de los principios que abordaremos merece singular apreciación e importancia por la particularidad de los bienes e intereses jurídicos que desea tutelar el derecho procesal del trabajo, obviamente hablamos de los trabajadores dependientes y su hiposuficiencia negocial, que merece un tratamiento desigualitario a los fines del logro de una justicia igualitaria.

Ahora bien, dada esta importancia de alto grado axiológico, el tratamiento adecuado del tema permitirá que el derecho procesal laboral adquiera mayor autonomía(3) e independencia del derecho procesal civil y comercial(4), lo cual no es menos, dadas las ideas que inspiran las diferentes ramas.

Considero que la problemática abordada no ha sido agotada y trabajada acabadamente por los autores, esto se debe al alto nivel de dependencia del derecho procesal laboral, con el derecho del trabajo y el derecho procesal civil y comercial. Así, en la actualidad, no existe mucha bibliografía especializada en la rama y menos aún en el tema, por lo cual intentaremos darle a la cuestión un enfoque novedoso.

Segunda parte. Los principales principios del proceso laboral

## Generalidades

Para intentar lograr el cometido, que el derecho procesal laboral posea a futuro mayor independencia y autonomía, debe realizarse un estudio profundizado de los principios que informan esta rama; así se podrá lograr un dominio suficientemente vasto, doctrinas homogéneas presididas por conceptos generales comunes de los de otras ramas del derecho y un método propio(5).

María del Carmen Piña, citando a Ramírez Bosco, advierte: "La doctrina no ha dedicado al estudio de este punto un esfuerzo proporcional a su trascendencia. Hay importantes obras especializadas –afirman– que omiten el tratamiento de la cuestión de manera diferenciada o bajo un título específico, diluyéndola a veces en medio de los caracteres o de las ideas fundamentales vinculadas al derecho laboral(6)". Por ello, debemos esforzarnos en avanzar en el estudio de esta temática.

A continuación, se desarrollarán las principales reglas que presiden el procedimiento laboral, comenzando por el principio protectorio, para seguir con el de economía y celeridad y culminar con el de gratuidad.

### El denominado principio protectorio y sus reglas

el nominado principio protectorio posee consagración constitucional en el art. 14 bis al prescribirse: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador" (7). Conceptualizado como el "criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente de una de las partes: el trabajador"(8).

Claramente advertimos que la definición otorgada por el extinto maestro oriental refiere al alcance sustancial del principio, pero esto no impide que podamos trasladar y aplicar esta definición al derecho procesal del trabajo, más aún si tenemos presente la existente dependencia de estas ramas.

Del principio protectorio se derivan tres reglas:

1. De la norma más favorable(9).
2. In dubio pro operario.
3. Condición más beneficiosa(10).

La primera y tercera de las reglas refieren a criterios de aplicación de normas y condiciones de trabajo. En cambio, la segunda de ellas consiste en un criterio de interpretación de las normas jurídicas laborales; pero no solamente posee su operatividad en las normas laborales, sino que además es extensiva a la apreciación de la prueba desarrollada en el procedimiento laboral(11).

Así, el nuevo art. 9º, LCT, reformado por la ley 26.428(12), positivizó el regreso a la aplicación antigua de la regla de la norma más favorable a la prueba, cuestión que en el texto anterior a esta reforma no lo prescribía.

El tratamiento del apasionante debate de si la redacción anterior impedía extender la regla de la norma más favorable, al parecer, ha quedado superado, y es un tema que excede el marco de este trabajo. Pero no obstante ello, además de la declaración constitucional y legal del principio protectorio y en efecto de sus reglas, las normativas procesales de las provincias lo han proclamado en sus legislaciones procedimentales(13).

Ahora bien, el alcance de esta regla derivada del art. 14 bis de la CN no solamente es para los trabajadores dependientes del ámbito privado, sino que además es operativa para los dependientes públicos. En consecuencia, el principio protectorio pasaría a tener viabilidad en los procedimientos administrativos donde se discuta la existencia de derechos de trabajadores dependientes de la administración central y descentralizada del Estado(14).

Por lo cual, dentro del principio protectorio, que informa todo el procedimiento laboral, la regla de in dubio pro operario sería la que mayor operatividad poseería y su forma de aplicación a los diferentes supuestos sería de esta forma(15):

– Extensión de un beneficio o restricción de un perjuicio.

– Aplicación gradual de la regla "a mayor remuneración del trabajador menor aplicación del beneficio".

– Variedades de aplicación según la norma que se deba aplicar, cuando se trate de interpretar la ley.

– Moderación en su utilidad al momento de recurrir a ella.

Estas implementaciones del principio deben poseer el espíritu de la prudentia iuris(16) en los magistrados.

### Economía y celeridad procesal

Del principio protectorio, siendo el más importante y trascendente de los procesales laborales, los de economía y celeridad guardan una estrecha relación directa, ya que, sin temor a equivocarnos, la operatividad y realidad de estos dependería de aquél(17). Siguiendo la idea del profesor Peyrano, "esto implica la economía de tiempo, esfuerzo y desgaste posible"(18).

La cuestión temporal de los procesos en forma oportuna y presurosa es determinante para la vida en sociedad, donde los justiciables reclaman (muchas veces con razón) la llegada de las decisiones

judiciales en tiempos mucho menores a los que comúnmente la máquina burocrática judicial nos tiene acostumbrados. Los funcionarios judiciales no son ajenos a estas críticas y constantemente se buscan alternativas y nuevas técnicas procesales para remediar esta cuestión, inspiradas en la celeridad y economía procesal(19).

Ahora bien, en materia de derecho de los trabajadores, estas ideas requieren mayor inquietud y preocupación(20), porque del resultado del litigio y de las decisiones de los jueces podemos decir que viven y subsisten, pero no solo ellos sino su grupo familiar.

En materia de derechos laborales y la calidad alimentaria de los mismos, estas reglas adquieren vital trascendencia e importancia.

### La gratuidad

La gratuidad es una garantía reconocida a los trabajadores en la ley 20.744(21) (LCT), de la cual las legislaciones instrumentales han recepcionado y proclaman en palabras casi similares lo que aquella prescribe.

Esta posibilidad de poder acceder a los estrados judiciales laborales, y así beneficiarse por la gratuidad procesal no alcanza solamente a los trabajadores, sino que además, en determinadas legislaciones procesales de provincia, sus efectos se extienden a los empleadores(22).

Las técnicas procesales laborales que hagan mucho más extensible la gratuidad a los empleadores, no limitándose a los actores trabajadores, son una interesante herramienta que los legisladores deben considerar con el objetivo de lograr incentivar a que las partes litigiosas intenten arribar a una justa composición de intereses en los términos del art. 15 de la LCT.

### Tercera parte. Conclusión

El tema abordado en el presente es apasionante, y da para seguir estudiándolo y desarrollándolo. Los derechos de los trabajadores dependientes y su operatividad expectante del proceso laboral requiere mucho de la efectiva aplicación de estos principios procesales desarrollados. Los mismos hacen que la dependencia del derecho procesal del trabajo, con la rama procesal civil y comercial y sustancial laboral, sea reducida. En consecuencia, una evolución en su investigación logrará que se obtenga una independencia científica mayor, esto sin caer en el pecado del reduccionismo científicista.

## Bibliografía

– Peyrano, Jorge W., Lecciones de procedimiento civil, 2ª ed., Santa Fe, Zeus, 2004.

– Piña, María del Carmen, Principios del derecho procesal del trabajo. Una revisión acorde con los tiempos, en Revista de Derecho Laboral – Procedimiento Laboral III-2008-1, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni.

– Plá Rodríguez, Américo, Los principios del derecho del trabajo, Buenos Aires, Depalma, 1998.

– Reviriego, José M., Instituciones del Código Procesal Laboral de Entre Ríos, Entre Ríos, Delta Editora, 2006.

– Rocco, Alfredo, Principios de derecho mercantil, traducción española, Madrid, 1931.

voces: TRABAJO - CONTRATO DE TRABAJO - MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO  
- COMERCIO E INDUSTRIA - EMPRESA - DESPIDO - JURISPRUDENCIA - PROCEDIMIENTO -  
DERECHO PROCESAL - PODER JUDICIAL

(\*) Nota de Redacción: Sobre el tema ver, además, los siguientes trabajos publicados en El Derecho: El deber de confidencialidad y el art. 85 de la Ley de Contrato de Trabajo, por Marina Bacigaluppe, TySS, 03/2011-105; Estabilidad en el empleo: crisis de un paradigma, por María G. Alcolumbre, TySS, 07/2011-496; Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú y en el derecho comparado, por Luz Pacheco Zerga, TySS, 09/2011-651; La estabilidad laboral en el empleo privado y las normas internacionales en su (posible) aplicación al derecho argentino del trabajo, por Alejandro González Rossi, TySS, 10/2011-757; Los límites a la protección laboral, por Julio E. Lalanne, TySS, 12/2011-964; El despido discriminatorio y la estabilidad relativa impropia, por Eugenia P. Khedayan, TySS, 01/2012-16; Actuales desafíos en materia de procedimiento laboral. Proyecto de reformar el Código Procesal Laboral de Mendoza, por Carlos Alberto Livellara, TySS, 05/2012-311. Todos los artículos citados pueden consultarse en [www.elderecho.com.ar](http://www.elderecho.com.ar).

(1) Abogado y docente en la Cátedra Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UCA). Especialista en Derecho del Trabajo y en Derecho de Daños (UNL). Notario (UCSF). Especializando en Derecho Procesal (UNL).

(2) Ver:

[http://www.eft.com.ar/legislac/argentina/erios/entre\\_rios-normativaproclaboral.htm](http://www.eft.com.ar/legislac/argentina/erios/entre_rios-normativaproclaboral.htm).

(3) Plá Rodríguez, Américo, Los principios del derecho del trabajo, Buenos Aires, Depalma, 1998, págs. 1 y 2.

(4) Reviriego, José M., Instituciones del Código Procesal Laboral de Entre Ríos, Entre Ríos, Delta Editora, 2006, pág. 17.

(5) Rocco, Alfredo, Principios de derecho mercantil, traducción española, Madrid, 1931, pág. 67.

(6) Piña, María del Carmen, Principios del derecho procesal del trabajo. Una revisión acorde con los tiempos, en Revista de Derecho Laboral – Procedimiento Laboral III-2008-1, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, pág. 20.

(7) Ver: <http://www.senado.gov.ar/web/interes/constitucion/capitulo1.php>.

(8) Plá Rodríguez, Américo, Los principios..., cit., pág. 61.

(9) "Si bien un convenio colectivo puede establecer condiciones más favorables a los trabajadores, no puede modificar las disposiciones legales sino en beneficio de aquéllos y en cuanto no afecten normas dictadas en protección del interés general" ("Ríos, Hortensia c. Compañía Elaboradora de Productos Animales S.A. [CEPA S.A.]", CNTrab., sala I, 25-3-86; Boletín de Jurisprudencia).

(10) "Según la denominada teoría de la incorporación en materia de convenios colectivos, puede decirse que las cláusulas de una convención pretérita se insertan en los contratos individuales de trabajo en forma automática. En ese marco, un nuevo convenio colectivo sólo puede alterar dichas condiciones si importan mayores beneficios para el dependiente y, en consecuencia, las cláusulas convencionales modificadas peyorativamente resultan aplicables exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados con posterioridad a su entrada en vigencia. Sostener esto no es acertado, pues una cláusula convencional no es objeto de inclusión al contrato individual de trabajo sino de observancia. Por lo demás, cabe mencionar que las modificaciones in pejus en el ámbito de la negociación colectiva son frecuentes y tienen recepción en la doctrina y jurisprudencia actual" ("Piriz, Rubén Eduardo c. Dirección Nacional de Vialidad s/diferencias de salarios, CNTrab., sala I, 30-6-10, Rubinzal on-line; RC J 13406/10).

(11) "El principio in dubio pro operario, que consagra el art. 9º, LCT, constituye una manifestación general de protección en favor del trabajador, con el objeto de mantener el equilibrio entre las partes contratantes, por la debilidad de aquél frente a su empleador, principio que encuentra fundamento en el art. 14 bis, Constitución Nacional. A partir de la sanción de la ley

26.428, el legislador nacional introduce una norma que es dable calificar como procesal (de actividad) en la legislación de fondo, para el aseguramiento de un cierto estándar de preferencia en la producción del conocimiento de los hechos en los conflictos laborales; a partir de esta modificación el principio del in dubio pro operario vuelve a tener plena vigencia no sólo en la apreciación de la ley, sino también en la apreciación de la prueba" ("Dargoltz, Raúl Fernando c. Mirko Autopartes y otro s/diferencia de sueldos", STJ Santiago del Estero, 11-8-10. Rubinzal on-line).

**(12)** Art. 9º. El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador (artículo sustituido por art. 1º de la ley 26.428, B.O. 26-12-08). Ver: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

**(13)** Bajo la idea de la regla de "la autoridad", la exposición de motivos del Código Procesal Laboral de Entre Ríos describe parte del principio protectorio al mencionar: "...principio también originalmente propio del proceso laboral, se traduce en el impulso de oficio (art. 7º, incs. a] y b]), en diligencias para evitar nulidades (inc. c]), facultades para ordenar el proceso (inc. e]), y en el poder de investigación (inc. f] y art. 8". Ver:

[http://www.eft.com.ar/legislac/argentina/erios/entre\\_rios- normativaproclaboral.htm](http://www.eft.com.ar/legislac/argentina/erios/entre_rios- normativaproclaboral.htm).

**(14)** "Resulta procedente la aplicación del principio in dubio pro operario (art. 9º, LCT) a las relaciones de empleo público, ya que es clara la desigualdad que existe entre el Estado –empleador– y el agente laboral –trabajador–, dado que una de las funciones del derecho laboral consiste en intentar equilibrar la desigualdad existente entre las partes en relación de trabajo" ("Zoratto, María Lorena c. Banco Provincia de Tierra del Fuego s/despido", Cámara de Apelaciones, Sala Civil, Comercial y del Trabajo, Río Grande, Tierra del Fuego, 3-5-10, Rubinzal on-line).

**(15)** Plá Rodríguez, Américo, Los principios..., cit., págs. 96 y 97.

**(16)** En el discurso de apertura del ciclo lectivo del posgrado de Daños (UNL) en el año 2009, el Dr. Lorenzetti se refirió a la necesidad de retornar a la prudentia iuris en los decisorios judiciales.

**(17)** "El principio protectorio expresado en el art. 14 bis, Constitución Nacional, adquiere operatividad y aptitud de realizarse, no sólo mediante los derechos sustanciales que las leyes le reconocen, sino que reclama su correlato en la normativa procesal orientada a facilitar el acceso a la justicia, mediante la intervención del juez del lugar donde el trabajador vive y el contrato de trabajo se desenvuelve, privilegiando el conocimiento que tal magistrado posee del lugar donde ejerce su magistratura, la concurrencia sin dificultades de las partes, peritos y demás sujetos procesales ante el requerimiento del tribunal, favoreciendo la celeridad en el procedimiento y una razonable distribución de los pleitos, de modo que la respuesta judicial en tiempo razonable no resulte un mero enunciado. En el caso, si bien a los actores le asistía el derecho de interponer la demanda en la jurisdicción correspondiente al domicilio del demandado (ap. d, inc. 1º, art. 9º, cód. procesal de Córdoba), se decidió no hacer lugar al recurso directo interpuesto contra la resolución que, fundada en el principio protectorio antes referenciado y en cuestiones de política judicial, rechazó la demanda interpuesta" ("Ocampo, José Gerardo y otro c. La Holando Sudamericana Cía. de Seguros S.A. s/ordinario - Accidente [Ley de Riesgos]", TSJ Córdoba, 21-9-11, Rubinzal on-line, RC J 12290/11).

**(18)** Peyrano, Jorge W., Lecciones de procedimiento civil, 2ª ed., Santa Fe, Zeus, 2004, pág. 36.

**(19)** "La ausencia del asesoramiento jurídico que respalde técnicamente al justiciable en la audiencia de conciliación laboral, no puede ser obstáculo insalvable a los fines que se dispongan las medidas conducentes al saneamiento de los posibles conflictos que se presenten, evitando así ulteriores nulidades que conspiran contra la celeridad procesal". ("Werner, Enzo Walter c. Lyder Electrónica y otro", TSJ Córdoba, 28-2-06; Rubinzal on-line, RC J 2080/06).

**(20)** La legislación procesal laboral entrerriana (CPLER) en su exposición de

motivos, destaca la celeridad de su proceso ordinario: "El proyecto establece un ordenamiento legal de contenido sintético, esquemático, práctico y con instituciones propias del fuero, destacándose dos etapas fundamentales del proceso: la primera, ordenatoria, expositiva y preparatoria del juicio, realizada por escrito; y la segunda, de pleno conocimiento en la recepción de la prueba, preponderantemente oral. Se procuró concretar los principios de concentración, celeridad, economía procesal, inmediación, publicidad, inmutabilidad, autoridad e improrrogabilidad, que la ciencia procesal preconiza para un adecuado y moderno enjuiciamiento, y en especial del proceso de trabajo. La concentración se manifiesta en la disminución de los actos procesales necesarios para la marcha de un proceso lógico y eficaz, estableciéndose principalmente en una sola oportunidad para expresar las pretensiones y ofrecer pruebas (arts. 59, 64, 65, 66 y 67); y en otra única oportunidad para producir toda la prueba (audiencia de vista de la causa, arts. 74, 96 y sigs.). Ello hace también al principio de economía procesal. La celeridad se traduce en plazos breves, perentorios e improrrogables (art. 24), estableciéndose los plazos procesales principales –3, 5 y 10 días–, y dispositivos legales que impulsan al proceso y que hacen a una mayor simplicidad, economía y celeridad del mismo (arts. 24, 29, 30 y 7º, incs. a], b], c], y f])". Ver:

[http://www.eft.com.ar/legislac/argentina/erios/entre\\_rios-normativaproclaboral.htm](http://www.eft.com.ar/legislac/argentina/erios/entre_rios-normativaproclaboral.htm).

**(21)** Art. 20, LCT. Gratuidad. 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. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno. En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

**(22)** CPL Entre Ríos. Art. 17. Beneficio de justicia gratuita. Los trabajadores o sus derechohabientes gozarán del beneficio de justicia gratuita hallándose exceptuados de todo impuesto o tasa. Será también gratuita la expedición de testimonios o certificados de partida de nacimiento, matrimonio o defunción y sus legalizaciones. En los casos de conciliación alcanzada en la audiencia del art. 70, el beneficio de justicia gratuita se extenderá a la totalidad de las partes y de las actuaciones respectivas. CPL Buenos Aires. Art. 25. Conciliación. Una vez iniciada la demanda se podrá intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento. En tal caso, y sin que se altere el curso del proceso, las partes serán citadas a comparecer, asistidas por abogado o por apoderado letrado con facultades suficientes, bajo apercibimiento, en caso de incomparecencia injustificada, de multa de tres (3) a diez (10) jus, la que será aplicada a las partes. La notificación se practicará con transcripción de este párrafo. De arribarse a la conciliación total o parcial, dentro de los cinco (5) días siguientes el tribunal se pronunciará homologando o no el acuerdo y podrá eximir a las partes, si éstas lo solicitaren, del pago de las tasas y gastos fiscales de la causa. Salvo disposición en contrario de las normas aplicables al caso, en cualquier estado del proceso las partes también podrán conciliar el juicio mediante presentación escrita del acuerdo para su homologación rigiendo a tal efecto lo dispuesto en el párrafo anterior. La homologación producirá los efectos de cosa juzgada. En caso de no conciliarse, se podrá proponer a las partes que la discusión se simplifique por eliminación de aquellas cuestiones y pruebas que carezcan de importancia para la sentencia definitiva.