



Reforma Procesal Laboral



REFORMA PROCESAL LABORAL

PROCESO DE PROTECCIÓN DE FUEROS





PROTECCIÓN DE TRABAJADORA EMBARAZADA O EN PERÍODO DE LACTANCIA



ES PROHIBIDO DESPEDIRLA

Salvo que:

- Exista autorización previa del Ministerio de Trabajo.
- por cometer una falta grave.

PROTECCIÓN DE FUERO CONSISTE:

- En caso de despido sin autorización del Ministerio de Trabajo, puede solicitar la reinstalación a través de proceso ágil y prioritario
- Incluso puede solicitar reinstalación, como medida cautelar, antes del **inicio del proceso judicial**.





PROTECCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA ADOLESCENTE

Salvo que:

- Exista autorización previa del Ministerio de Trabajo.
- Por cometer una falta grave.

PROTECCIÓN DE FUERO CONSISTE:

- En caso de despido sin autorización del Ministerio de Trabajo, puede solicitar la reinstalación a través de proceso ágil y prioritario
- Incluso puede solicitar reinstalación, como medida cautelar.



PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DURANTE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL

Salvo que:

- Exista autorización previa del Órgano que tramita el conflicto colectiva en la etapa de conciliación o arbitraje, o el juzgado de trabajo que está calificando la huelga.
- Por cometer una falta grave.

PROTECCIÓN DE FUEROS:

- En caso de despido sin autorización del Ministerio de Trabajo, puede solicitar la reinstalación a través de proceso ágil y prioritario.
- Puede solicitar reinstalación como medida cautelar.



PROTECCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN



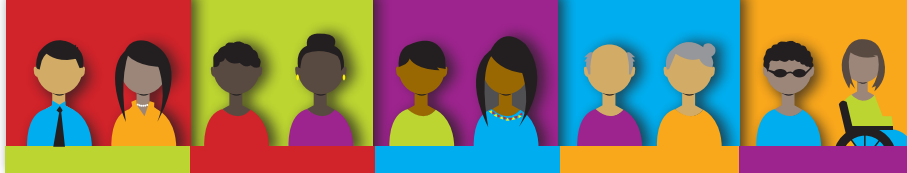
PROHIBICIÓN DE DISCRIMINAR A UNA PERSONA TRABAJADORA

- Está prohibida la discriminación a las personas trabajadoras en el trabajo o con ocasión de él.

PROTECCIÓN DE FUEROS:

- En caso de despido sin autorización del Ministerio de Trabajo, puede solicitar la reinstalación a través de proceso ágil y prioritario
- Puede solicitar reinstalación como medida cautelar.





PROTECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS CON RÉGIMEN DE ESTABILIDAD



DEBE SEGUIR DEBIDO PROCESO PREVIO AL DESPIDO O SANCIÓN

- Persona trabajadora tiene derecho a que se le siga un procedimiento previo al despido.
- En ese proceso se debe garantizar el derecho de defensa.
- Para que aplique en empleo privado debe existir una norma que le atribuya estabilidad.

PROTECCIÓN DE FUEROS:

- En caso de despido sin autorización del Ministerio de Trabajo, puede solicitar la reinstalación a través de proceso ágil y prioritario.
- Puede solicitar reinstalación como medida cautelar.



PROTECCIÓN DE PERSONA DENUNCIANTE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL



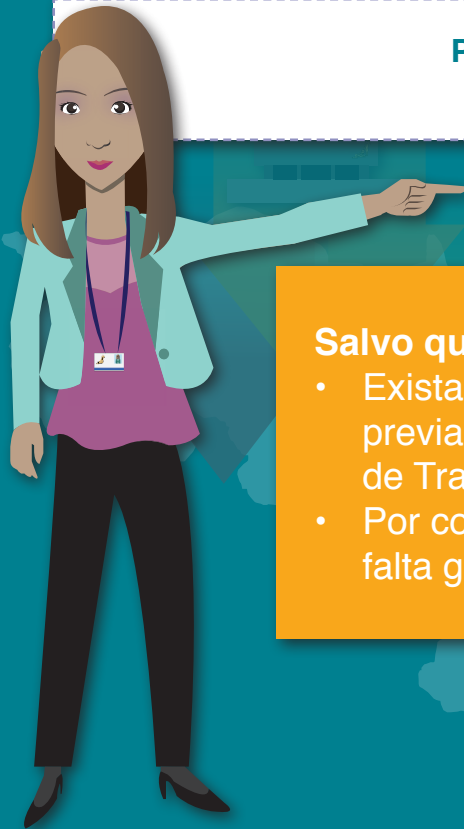
ES PROHIBIDO DESPEDIRLA

Salvo que:

- Exista autorización previa del Ministerio de Trabajo.
- Por cometer una falta grave.

PROTECCIÓN DE FUEROS:

- En caso de despido sin autorización del Ministerio de Trabajo, puede solicitar la reinstalación a través de proceso ágil y prioritario.
- Puede solicitar reinstalación como medida cautelar.





PROTECCIÓN DE PERSONA DIRIGENTE SINDICAL Y REPRESENTANTE DE TRABAJADORES



ES PROHIBIDO DESPEDIRLA

Salvo que:

- Exista autorización previa del Ministerio de Trabajo
- Por cometer una falta grave
- Protección incluye a:
 - Miembros de sindicato en formación
 - Dirigente sindical
 - Candidatos a Junta Directiva del Sindicato
 - Representantes de los trabajadores

PROTECCIÓN DE FUEROS:

- En caso de despido sin autorización del Ministerio de Trabajo, puede solicitar la reinstalación a través de proceso ágil y prioritario.
- Puede solicitar reinstalación como medida cautelar.





9

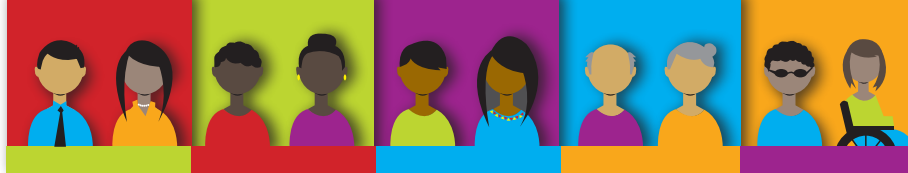


Reforma Procesal Laboral

REFORMA PROCESAL LABORAL

DISCRIMINACIÓN





PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

- **Esta prohibida toda discriminación en el trabajo por razones:**
- Edad
- Etnia
- Sexo
- Religión
- Raza
- Orientación sexual
- Estado civil
- Opinión política
- Ascendencia nacional
- Origen social
- Filiación
- Discapacidad
- Afiliación sindical
- Situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Significa que

- Todas las personas que desempeñen en iguales condiciones un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y salario.
- Se prohíbe el despido discriminatorio (Es nulo y se puede reinstalar).
- Se prohíbe discriminar en los procesos de reclutamiento y selección de personal. (Causa de despido para persona encargada).
- Todo acto discriminatorio de la Administración Pública y las demás instituciones: nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento discriminatorio será anulable y los procedimientos de reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que sea discriminatorio.
- Se puede hacer valer ante el juzgados de trabajo.



Procesos en los que intervienen personas con discapacidad o con dificultades de acceso a la justicia o de participación en los procesos (por encontrarse en estado de vulnerabilidad por cualquier causa)

El Poder Judicial adoptará las medidas necesarias para proporcionarles:

- Las facilidades o el apoyo particular que requieran para el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones



12



Reforma Procesal Laboral

REFORMA PROCESAL LABORAL

PATROCINIO LETRADO





¿NECESITO ABOGADO?



No existe obligación de contar con abogado para plantear una demanda laboral o apersonarse a las audiencias:

- Salvo para asistir a audiencias en los Procesos Especiales de Protección de Fueros
- Salvo para presentar una acusación y asistir a audiencias en un proceso de Infracciones a las Leyes de Trabajo.
- Cuando el acusado lo solicite en un proceso por infracciones a las leyes de trabajo. Para presentar escritos, incluso la demanda se requiere que la firma de la parte interesada esté autenticada.
- Para presentar escritos, incluso la demanda se requiere que la firma de la parte interesada esté autenticada.
- Salvo que presente personalmente el escrito o demanda.





ABOGADOS Y ABOGADAS GRATUITAS

Tienen derecho a un abogado o abogada de asistencia social (DEFENSA PÚBLICA)

- Las personas trabajadoras con un ingreso menor a 918.000 colones
- Para el reclamo de sus derechos laborales
- En los casos de trabajadoras madres y los menores de edad, ni para los casos de discriminación, NO existirá limitación económica.

Tienen derecho a un abogado a abogada del PANI

- Las personas trabajadoras menores de edad.
- Las madres trabajadoras para el reclamo de los derechos relacionados con la maternidad.
- En estos casos siempre existirá la posibilidad de contar con abogados de asistencia social.

Colegio de abogados y gremios

- El Colegio de Abogados y cualquier otra organización gremial pueden constituir por su cuenta centros o redes de asistencia legal gratuita con fines de servicio social.



15



Reforma Procesal Laboral

REFORMA PROCESAL LABORAL

REQUISITOS DE DEMANDA





REQUISITOS DE LA DEMANDA PROCESO ORDINARIO



De acuerdo con el artículo 495, la demanda se presenta por escrito o en formato electrónico y debe indicar:

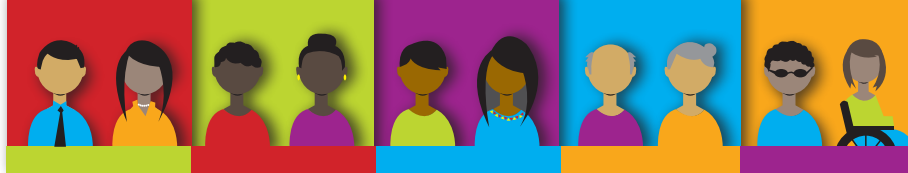
- Datos del demandante: nombre, edad, nacionalidad, estado civil, número del documento de identificación, domicilio y dirección exactos.
- Datos del demandado: nombre de la persona, empresa o institución, sus calidades, el domicilio y la dirección exactos.
- Si se tratara de una persona jurídica nombre o la razón social del centro de trabajo y, de ser posible, al nombre de la persona o las personas bajo cuya dirección se ha laborado.
- El lugar donde trabajó.
- Los hechos y los antecedentes del caso, relacionados con el objeto del proceso, expuestos uno por uno, numerados y especificados.
-

- Sus pretensiones, expuestas de forma clara y separada unas de otras, indicar cuáles son principales y cuáles subsidiarias cuando se incluyan a estas últimas. Si reclama daños y perjuicios debe concretar el motivo que los origina, en qué consisten y su estimación.
- Debe ofrecer todas sus pruebas y aportar en el acto todos los documentos. Podrá solicitar al tribunal, orden para obtener de registros o archivos, particulares o privados, informes documentados, constancias o certificaciones que sean de interés para el proceso.
- La dirección para notificar a la parte demandada.
- Cuando así se requiera, la prueba de la cual se deduzca que la vía administrativa está agotada. (Empleo público).
- Indicar el lugar dentro del perímetro o la forma o el medio electrónico donde recibirá sus notificaciones.



REQUISITOS DE LA DEMANDA PROCESO SEGURIDAD SOCIAL

- **La demanda se presenta por escrito o en formato electrónico y debe indicar:**
 - Datos del demandante: nombre, edad, nacionalidad, estado civil, número del documento de identificación, domicilio y dirección exactos.
 - Datos del demandado: nombre de la persona, empresa o institución, sus calidades, el domicilio y la dirección exactos. Si se tratara de una persona jurídica nombre o la razón social del centro de trabajo y, de ser posible, al nombre de la persona o las personas bajo cuya dirección se ha laborado. El lugar donde trabajo.
 - Los hechos y los antecedentes del caso, relacionados con el objeto del proceso, expuestos uno por uno, numerados y especificados.
- Sus pretensiones, expuestas de forma clara y separada unas de otras, indicar cuáles son principales y cuáles subsidiarias cuando se incluyan a estas últimas. Si reclama daños y perjuicios debe concretar el motivo que los origina, en qué consisten y su estimación.
- Debe ofrecer todas sus pruebas y aportar en el acto todos los documentos. Podrá solicitar al tribunal, orden para obtener de registros o archivos, particulares o privados, informes documentados, constancias o certificaciones que sean de interés para el proceso.
- La dirección para notificar a la parte demandada.
- Cuando así se requiera, la prueba de la cual se deduzca que la vía administrativa está agotada. (Empleo público).
- Indicar el lugar dentro del perímetro o la forma o el medio electrónico donde recibirá sus notificaciones.



REQUISITOS DE LA DEMANDA PROCESO DE PROTECCIÓN DE FUEROS

- **La demanda se presenta por escrito o en formato electrónico y debe indicar:**
- Datos del demandante: nombre, edad, nacionalidad, estado civil, número del documento de identificación, domicilio y dirección exactos.
- Datos del demandado: nombre de la persona, empresa o institución, sus calidades, el domicilio y la dirección exactos. Si se tratara de una persona jurídica nombre o la razón social del centro de trabajo y, de ser posible, al nombre de la persona o las personas bajo cuya dirección se ha laborado.
- Incluir el nombre de la persona, la institución, el órgano, el departamento o la oficina a la que se atribuye la arbitrariedad.
- El lugar donde trabajo.
- Los hechos y los antecedentes del caso, relacionados con el objeto del proceso, expuestos uno por uno, numerados y especificados.
- Sus pretensiones, expuestas de forma clara y separada unas de otras, solo se pueden plantear la pretensión de tutela, para la comprobación del quebranto de la protección, el procedimiento o los aspectos formales garantizados por el fuero y, para que se decrete la nulidad que corresponda y se reponga a la situación previa al acto que dio origen a la acción, además de los daños y perjuicios causados. Si reclama daños y perjuicios debe concretar el motivo que los origina, en qué consisten y su estimación.
- Debe ofrecer todas sus pruebas y aportar en el acto todos los documentos. Podrá solicitar al tribunal, orden para obtener de registros o archivos, particulares o privados, informes documentados, constancias o certificaciones que sean de interés para el proceso.
- La dirección para notificar a la parte demandada.
- Indicar el lugar dentro del perímetro o la forma o el medio electrónico donde recibirá sus notificaciones



REQUISITOS DE LA SOLICITUD DEL PROCESO DE DISTRIBUCIÓN DE PRESTACIONES DE PERSONA TRABAJADORA FALLECIDA

- **La demanda se presenta por escrito o en formato electrónico y debe indicar:**
- El nombre de la persona fallecida.
- Nombre de la parte empleadora o de la institución o dependencia deudora de los extremos a distribuir.
- El nombre de las posibles personas beneficiarias de la distribución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85 de este Código, así como la dirección de estas. Deberá indicarse quiénes son menores de edad o incapaces.
- Prueba del fallecimiento y del parentesco que sea de interés acreditar.
- Indicar el lugar dentro del perímetro o la forma o el medio electrónico donde recibirá sus notificaciones.

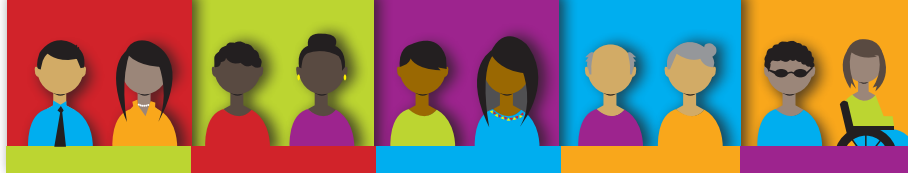


REQUISITOS DE LA DEMANDA DEMANDA DE OPOSICIÓN O MEJOR DERECHO DENTRO DE PROCESO DE DISTRIBUCIÓN DE PRESTACIONES LABORALES

- **La demanda se presenta por escrito o en formato electrónico y debe indicar:**
- Datos del demandante: nombre, edad, nacionalidad, estado civil, número del documento de identificación, domicilio y dirección exactos.
- Datos del demandado: nombre de la persona, empresa o institución, sus calidades, el domicilio y la dirección exactos. Si se tratara de una persona jurídica nombre o la razón social del centro de trabajo y, de ser posible, al nombre de la persona o las personas bajo cuya dirección se ha laborado.
- El lugar donde trabajo.
- Los hechos y los antecedentes del caso, relacionados con el objeto del proceso, expuestos uno por uno, numerados y especificados.
- Sus pretensiones, expuestas de forma clara y separada unas de otras, indicar cuáles son principales y cuáles

subsidiarias cuando se incluyan a estas últimas. Si reclama daños y perjuicios debe concretar el motivo que los origina, en qué consisten y su estimación.

- Debe ofrecer todas sus pruebas y aportar en el acto todos los documentos. Podrá solicitar al tribunal, orden para obtener de registros o archivos, particulares o privados, informes documentados, constancias o certificaciones que sean de interés para el proceso.
- Registros o archivos, particulares o privados, informes documentados, constancias o certificaciones que sean de interés para el proceso.
- La dirección para notificar a la parte demandada.
- Cuando así se requiera, la prueba de la cual se deduzca que la vía administrativa está agotada. (Empleo público).
- Indicar el lugar dentro del perímetro o la forma o el medio electrónico donde recibirá sus notificaciones.



REQUISITOS DE LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO EN SEDE JUDICIAL

- **La demanda se presenta por escrito o en formato electrónico y debe indicar:**
- Datos del demandante: nombre, edad, nacionalidad, estado civil, número del documento de identificación, domicilio y dirección exactos.
- Datos de la persona a quién se pretende afectar: nombre de la persona, empresa o institución, sus calidades, el domicilio y la dirección exactos.
- El lugar donde trabajo.
- Los hechos y los antecedentes del caso, relacionados con el objeto del proceso, expuestos uno por uno, numerados y especificados.
- Sus pretensiones: autorización de despido.
- Debe ofrecer todas sus pruebas y aportar en el acto todos los documentos. Podrá solicitar al tribunal, orden para obtener de registros o archivos, particulares o privados, informes documentados, constancias o certificaciones que sean de interés para el proceso.
- La dirección para notificar a la parte demandada.
- Indicar el lugar dentro del perímetro o la forma o el medio electrónico donde recibirá sus notificaciones.



Requisitos de la demanda restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo y reinstalación de origen legal

- **La demanda se presenta por escrito o en formato electrónico y debe indicar:**
- Datos del demandante: nombre, edad, nacionalidad, estado civil, número del documento de identificación, domicilio y dirección exactos.
- Datos del demandado: nombre de la persona, empresa o institución, sus calidades, el domicilio y la dirección exactos.
- Si se tratara de una persona jurídica nombre o la razón social del centro de trabajo y, de ser posible, al nombre de la persona o las personas bajo cuya dirección se ha laborado.
- El lugar donde trabajo.
- Los hechos y los antecedentes del caso, relacionados con el objeto del proceso, expuestos uno por uno, numerados y especificados.
- Sus pretensiones, expuestas de forma clara y separada unas de otras, indicar cuáles son principales y cuáles subsidiarias cuando se incluyan a estas últimas. Si reclama daños y perjuicios debe concretar el motivo que los origina, en qué consisten y su estimación.
- Debe ofrecer todas sus pruebas relativas a la relación de empleo, la orden de alta expedida por el ente asegurador y la copia del dictamen médico del INS en el que se especifique claramente la situación real de la persona en cuanto a su estado de salud y el medio que se recomiende para él, según su capacidad laboral.
- La dirección para notificar a la parte demandada.
- Indicar el lugar dentro del perímetro o la forma o el medio electrónico donde recibirá sus notificaciones.



REFORMA PROCESAL LABORAL

PRUEBAS





TESTIGOS

CITACIÓN DE TESTIGOS

- La parte tiene que comunicarla personalmente
- También puede pedir por escrito al juzgado que la citación la practiquen autoridades judiciales o de policía
- En ambos casos debe presentar al despacho prueba de la citación antes de la audiencia.

CITACIÓN DE PARTES

- Las partes no requieren citación
- Si ofrecen su declaración y no se presenta se podrán tener por ciertos los hechos que se pretenden acreditar con su declaración

PERMISO

- El empleador no puede negar a los trabajadores permiso para presentarse a declarar en un juicio
- Tampoco puede rebajarles el salario
- El testigo debe mostrarle por anticipado al empleador la orden de citación





Generalidades de prueba pericial

Los honorarios de los peritos no oficiales, que se designen a petición de los litigantes, deberán ser cubiertos por la parte que los propone, dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la probanza, bajo pena de tenerla como inevaluables de pleno derecho, si no se depositan oportunamente a la orden del despacho.

La negativa de una parte a someterse a una valoración o la obstaculización para practicar una pericia se tendrá como maliciosa o como indicio de lo que se quiere demostrar, desvirtuar o hacer dubitativo.



REFORMA PROCESAL LABORAL

PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD





PRESCRIPCIÓN DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Prescripción

- Si no reclama sus derechos en un año contado a partir de la fecha en que finalizó la relación laboral podría perderlos.
- La prescripción se interrumpe (vuelve a contar plazo desde cero) cuando:
 - Solicita la carta de despido.
 - Solicitud de diligencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 - En Riesgos del Trabajo, con la interposición del reclamo en sede administrativa ante el INS.
- Por cualquier gestión judicial y extrajudicial para el cobro de la obligación.

Prescripción de sentencia

- Prescripción de sentencia
- Si no reclama sus derechos en un año contado a partir de la fecha en que finalizó la relación laboral podría perderlos.
- La prescripción se interrumpe (vuelve a contar plazo desde cero) cuando: Solicita la carta de despido.
- Solicitud de diligencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- En Riesgos del Trabajo, con la interposición del reclamo en sede administrativa ante el INS.
- Por cualquier gestión judicial y extrajudicial para el cobro de la obligación.
- Recuerde que tiene diez años para hacer efectiva la sentencia, sino presenta la ejecución podría perder sus derechos.





PLAZO PARA DESPEDIR O SANCIONAR JUSTIFICADAMENTE

Prescripción-general

- El empleador cuenta con el plazo de un mes para despedir justificadamente o sancionar de otra forma las faltas de las personas trabajadoras.
- El plazo corre desde que se dio la falta, o desde que fueran conocidos los hechos causales.

Cuando se deba cumplir un procedimiento sancionador

- La intención de sanción debe notificarse al empleado dentro del mes.
- A partir de ese momento, el mes comenzará a correr de nuevo en el momento en que la persona empleadora o el órgano competente, esté en posibilidad de resolver, salvo que el procedimiento se paralice o detenga por culpa atribuible exclusivamente a la parte empleadora, situación en la cual la prescripción es aplicable, si la paralización o suspensión alcanza a cubrir ese plazo.



CADUCIDAD DEL DESPIDO

Quando sea necesario seguir un procedimiento y consignar las sanciones disciplinarias en un acto escrito, la ejecución de las así impuestas caduca, para todo efecto, en un año desde la firmeza del acto.



PRESCRIPCIÓN DE LA RENUNCIA JUSTIFICADA

Las personas trabajadoras, tienen seis meses para dar por concluido con justa causa su contrato de trabajo, contado desde el momento en que el empleador o la empleadora dio motivo para la separación, o desde el momento en que dicha persona tuvo conocimiento del motivo.



CADUCIDAD PARA EL COBRO DEL PREAVISO POR PARTE DEL EMPLEADOR

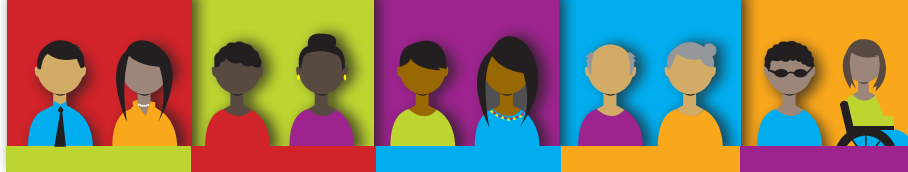
El derecho y la acción del empleador para cobrar el preaviso al trabajador caduca a los treinta días, contados desde el momento en que finalizó la relación laboral.



REFORMA PROCESAL LABORAL

CONCILIACIÓN





CONCILIACIÓN

JUDICIAL

- Se puede solicitar antes de interponer la demanda. Interrumpe la prescripción hasta por tres meses
- En cualquier momento durante el proceso las partes pueden solicitar una audiencia de conciliación
- Se realiza en la etapa preliminar de la audiencia oral
- No procede la conciliación sobre derechos irrenunciables.

Ministerio de Trabajo

- Trabajador no está obligado a acudir al Ministerio de Trabajo.
- La parte la puede solicitar en cualquier momento.
- Antes de presentar la demanda en vía judicial interrumpe la prescripción hasta por tres meses.
- No procede la conciliación sobre derechos irrenunciables.

Centros privados de conciliación

- Trabajador no está obligado a acudir a un centro privado de conciliación.
- Las partes pueden acudir a centros privados de conciliación en cualquier momento.
- No interrumpe la prescripción.
- La persona trabajadora debe contar con un abogado o representante sindical que le asista.
- No procede la conciliación sobre derechos irrenunciables.



REFORMA PROCESAL LABORAL

INFRACCIONES





INFRACCIONES A LAS LEYES DE TRABAJO

Usted puede denunciar o iniciar un proceso por infracciones a las leyes de trabajo, si están violentando sus derechos laborales, o el empleador incumple con sus obligaciones como:

- No pago de salario mínimo
- No pago de horas extra
- No pago de aguinaldo
- No lo tienen asegurado
- No le otorga el derecho a lactancia
- Entre otros

- **Acusación:** Puede presentar su acusación por escrito directamente ante el juzgado de trabajo de la jurisdicción donde se cometió la falta o infracción o del domicilio del responsable a elección del acusador.
- **Denuncia:** Puede plantear su denuncia:
 - Ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Ante la institución afectada.





INFRACCIONES

Constituyen faltas las acciones u omisiones en que incurran las partes empleadoras, sus representantes y administradores, los trabajadores, las trabajadoras o sus respectivas organizaciones que transgredan las normas previstas en la Constitución Política, los pactos internacionales sobre derechos humanos y los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las demás normas laborales y de seguridad social, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera corresponderles.



INFRACCIONES

Serán sancionables los funcionarios públicos de la Contraloría General de la República, la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (Aresep), la Procuraduría General de la República o de entidades análogas, que en el ejercicio de potestades de control, fiscalización y asesoría vinculante hagan incurrir en la comisión de este tipo de faltas a la Administración Pública.



REFORMA PROCESAL LABORAL

COMPETENCIA TERRITORIAL





¿DÓNDE PRESENTAR DEMANDA LABORAL?

REGLA GENERAL

- El trabajador podrá escoger presentarla en el juzgado de trabajo.
- Del lugar donde se prestaron los servicios.
- Del lugar donde tiene su domicilio (Aplica para empleo público).

RIESGOS DE TRABAJO

- El trabajador para presentarlo podrá escoger entre el juzgado de trabajo del lugar:
- Donde se prestaron los servicios.
- Del domicilio del demandado.
- Del lugar donde ocurrió el accidente.

DISTRIBUCIÓN DE PRESTACIONES DE PERSONA TRABAJADORA FALLECIDA

- El interesado deberá presentarla en el lugar donde:
- El trabajador fallecido tenía su último domicilio.





COMPETENCIA POR EL TERRITORIO

- La persona trabajadora puede plantear la demanda en cualquier lugar de su preferencia
- Solamente la parte demandada podría oponerse al contestar la demanda cuando la demanda se presentó en un lugar distinto a los que correspondía.
- En caso de urgencia para realizar actos preparatorios, de aseguramiento o la aplicación de cualquier medida precautoria atípica podrá presentarlo ante cualquier juzgado laboral.
- El juez no puede declarar de oficio la incompetencia por el territorio.
- La parte actora no puede solicitar que se envíe el expediente a un lugar distinto de aquél en el que lo presentó, aunque varíen las circunstancias existentes al presentar el proceso.



REFORMA PROCESAL LABORAL

GENERALIDADES





GENERALIDADES

- No se requiere la presentación de copias de los escritos y documentos.
- La demanda y todos los documentos deben estar en español o ser acompañados de traducción.
- La traducción de documentos en otro idioma correrán por cuenta del despacho cuando los aporte la persona trabajadora.
- El Estado cubrirá el costo de los traductores que se requieran para audiencia cuando se trate de prueba de la persona trabajadora.
- Persona trabajadora puede notificar por si misma el traslado de medida cautelar.
- Una persona funcionaria del Juzgado puede colaborar a notificar en procesos de protección de fueros.
- Una persona funcionaria del Juzgado realizará las funciones de ejecutor, sin costo alguno para la parte ejecutante.
- Una persona funcionaria del Juzgado podrá acompañar a la persona trabajadora a su trabajo a reasumir sus funciones.





REPRESENTACIÓN DE PERSONAS EN ESTADO DE INTERDICCIÓN

- Las personas declaradas en estado de interdicción, los incapaces naturales mayores de dieciocho años y los ausentes comparecerán por medio de sus representantes legítimos.
- Si no los tuvieran o el que ostentan se encuentra en opuesto interés, se nombrará para que los represente como curador, sin costo alguno, a una persona abogada de asistencia social.



CAPACIDAD Y REPRESENTACIÓN DE PERSONAS MENORES DE EDAD

- Las personas trabajadoras gozan, a partir de los quince años, de plena capacidad para ejercer ante las autoridades administrativas y judiciales las pretensiones que sean de su interés y, en general, para la tutela de sus derechos laborales y de seguridad social.
- Las personas trabajadoras menores de quince años serán representadas por su padre o su madre o por quien las represente legalmente y, en su defecto, por el Patronato Nacional de la Infancia (PANI), que para ese efecto designará a una persona abogada.

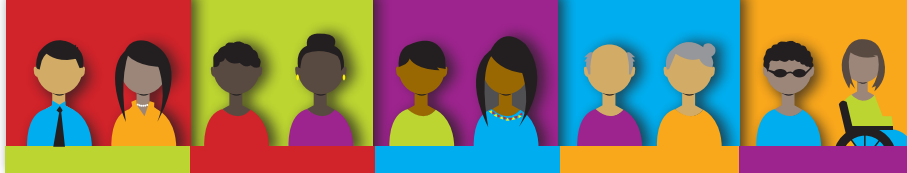




REFORMA PROCESAL LABORAL

PROCESO DE EJECUCIÓN





SE EJECUTAN POR EL JUZGADO

Las sentencias firmes

Laudos arbitrales firmes

Acuerdo de Conciliación y Transacción

Cualquier procedimiento ejecutorio

