

LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL

Eulalio Añezco González

Tutor: Abg. Oscar Ramón Mendoza Añezco

Tesis presentada en la Universidad Tecnológica Intercontinental, como
requisito para obtener el título de Abogado

Hernandarias, 2019

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Abg. Oscar Ramón Mendoza Añazco con Cédula de Identidad N° 2.051.335, como tutor del Proyecto de investigación titulado: “Las pruebas en el proceso laboral”, elaborado por el alumno Eulalio Añazco González, para la obtención del título de abogado, hace constar que dicho trabajo reúne los requisitos formales y de fondo exigidos por la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a lectura y evaluación por los docentes que fueren designados.

En la ciudad de Hernandarias, a los 27 días del mes de Agosto del año 2019.

.....

Abogado Oscar R. Mendoza

Dedico este trabajo a:
Dios, mi fuente y mi fortaleza, todo lo
puedo en él, y quien en su voluntad
me creo para lograr.

A mi esposa, quien es mi soporte en
todo tiempo, a mis hijos por las
motivaciones constantes y quienes de
seguro seguirán mis pasos más
temprano que tarde.

Agradezco a:

Mi tutor en primer lugar por la
paciencia, conocimientos y ayuda
brindados para llegar a este objetivo tan
anhelado.

Y finalmente mi familia por el apoyo
incondicional en todos estos años de
sacrificio.

TABLA DE CONTENIDO

	Página
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
TABLA DE CONTENIDO	v
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	ix
LISTA DE ABREVIATURAS	x
PORTADA.....	1
Resumen.....	2
MARCO INTRODUCTORIO	3
Introducción	3
Planteamiento del problema	5
Formulación del problema	5
Preguntas específicas	5
Objetivos de investigación	6
General.....	6
Específicos	6
Justificación y viabilidad	6
MARCO TEÓRICO	8
Antecedentes.....	8
Bases teóricas	9
El proceso.....	9
El proceso laboral.....	10
Jurisdicción y competencia laboral	12
Jurisdicción.....	12
Competencia	13
Principios del procedimiento laboral	14
Principios básicos	14
Inmediación	14
Celeridad	15

Concentración	15
Interpretación Favorable.....	15
El procedimiento laboral en primera instancia	16
El juzgado de primera instancia en lo laboral	16
Procedimiento ordinario.....	16
Diligencias preparatorias antes de formular la demanda.....	16
De la demanda	17
De la contestación y la reconvención	18
Las excepciones.....	20
La incompetencia de jurisdicción.....	22
La excepción de incapacidad del demandante o de su representante	22
La incompetencia de falta de personería de las partes o sus representantes.....	23
Falta de capacidad procesal en el actor o en el demandado.....	23
Insuficiencia de mandato invocado.....	23
La falta de acción.....	23
La litispendencia.....	23
Cosa juzgada.....	24
Transacción	24
La prescripción	24
La conciliación en el proceso laboral	25
La actividad probatoria en el proceso laboral	26
De las pruebas	27
Objeto de la prueba	28
Los medios de prueba en el proceso laboral	29
La confesión en juicio	29
La prueba instrumental.....	31
Clasificación de los instrumentos	31
Los instrumentos públicos.....	31
Instrumento privado	31
La prueba de peritos.....	32
La prueba de testigos	35

La inspección judicial.....	37
Las presunciones	38
Pruebas de Informe	39
Los alegatos	39
Autos para sentencia.....	40
La sentencia en el proceso laboral	40
Definición y operacionalización de variables	43
MARCO METODOLÓGICO	44
MARCO ANALÍTICO.....	46
Conclusiones	59
Recomendaciones	61
Bibliografía.....	62
Apéndice.....	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales del Juzgado en lo Laboral de la ciudad de Hernandarias, año 2018. Secretaría N° 1 y Secretaría N° 2.	46
Tabla 2. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	47
Tabla 3. Cantidad de pruebas testificales presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	48
Tabla 4. Cantidad de pruebas confesorias presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	49
Tabla 5. Cantidad de pruebas de reconocimiento judicial presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	50
Tabla 6. Cantidad de pruebas periciales presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	51
Tabla 7. Cantidad de pruebas de informes presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	52
Tabla 8. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.	53
Tabla 9. Cantidad de pruebas testificales presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.	54
Tabla 10. Cantidad de pruebas confesorias presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.	55
Tabla 11. Cantidad de pruebas de reconocimiento judicial presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.	56
Tabla 12. Cantidad de pruebas periciales presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.	57
Tabla 13. Cantidad de pruebas de informes presentados por las partes en la Secretaría N° 2.	58

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales del Juzgado en lo Laboral de la ciudad de Hernandarias, año 2018. Secretaría N° 1 y Secretaría N° 2.	46
Gráfico 2. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	47
Gráfico 3. Cantidad de pruebas testificales presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	48
Gráfico 4. Cantidad de pruebas confesorias presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	49
Gráfico 5. Cantidad de pruebas de reconocimiento judicial presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	50
Gráfico 6. Cantidad de pruebas periciales presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	51
Gráfico 7. Cantidad de pruebas de informes presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.	52
Gráfico 8. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.	53
Gráfico 9. Cantidad de pruebas testificales presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.	54
Gráfico 10. Cantidad de pruebas confesorias presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.	55
Gráfico 11. Cantidad de pruebas de reconocimiento judicial presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.	56
Gráfico 12. Cantidad de pruebas periciales presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.	57
Gráfico 13. Cantidad de pruebas de informes presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.	58

LISTA DE ABREVIATURAS

CPL	Código Procesal Laboral
CPC	Código Procesal Civil
UTIC	Universidad Tecnológica Intercontinental

Las pruebas en el proceso laboral

Eulalio Añazco González

Universidad Tecnológica Intercontinental

Carrera de Derecho, Sede Hernandarias
eulalio11.12@hotmail.com

Resumen

Las pruebas en el proceso laboral constituyen elementos de las que se disponen para comprobar la existencia de los hechos que fundamentan las respectivas pretensiones de las partes. Como pieza importante dentro del proceso laboral las pruebas están debidamente reglamentadas en las normas del código procesal laboral, es así que se presentan como elementos de análisis desde el punto de vista de su cantidad y de los fundamentos legales que los sustentan. Las pruebas presentadas corresponden a aquellas que las partes ofrecen en sus respectivos escritos de ofrecimiento de pruebas, cuando el juez dispone por resolución la apertura del respectivo periodo probatorio. El tipo de estudio es el cuantitativo, el nivel que se alcanza es el descriptivo, con un diseño no experimental, empleando el respectivo análisis de los datos obtenidos en el Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de la ciudad de Hernandarias, consistente en las Secretarías N° 1 y N° 2, respectivamente. En el año 2.018, en el órgano judicial competente en lo laboral de la ciudad de Hernandarias se han presentado un total de 66 pruebas, distribuidos en la Secretaría N° 1 en la cantidad de 26 (veinte y seis) y en la Secretaría N° 2 en la cantidad de 40 (cuarenta).

Palabras clave: pruebas, procesos, laboral, partes, litigantes.

MARCO INTRODUCTORIO

Introducción

Este trabajo de investigación abordará el tema: Las pruebas en el proceso laboral.

Las pruebas son elementos que las partes aportan al proceso laboral con la finalidad de convencer al juzgador sobre la veracidad de los hechos y derechos que han invocado y así obtener una resolución judicial favorable a sus intereses.

Las pruebas están debidamente reglamentadas en la ley en cuanto a su calidad, los plazos de ofrecimiento y las formas de tramitación, es así, que se vuelven piezas importantes en la tramitación del proceso laboral.

El proceso laboral necesita de la presencia de las pruebas, pues así la verdad histórica sale a luz en el proceso, con la consecuencia de que la sentencia a ser dictada tiene más posibilidades de estar ajustada a derecho y pueda restablecerse así la paz social.

En la legislación procesal laboral están previstas todas las pruebas que las partes pueden presentar en la etapa respectiva y que les corresponde en relación a sus derechos.

Se sugiere con el estudio de las pruebas, conocer estadísticamente sus datos como institución dentro del proceso laboral, a fin de comprender su real dimensión y por constituir piezas importantes para demostrar la autenticidad de la posición de las partes.

El presente trabajo de investigación está estructurado de la siguiente forma:

Marco introductorio: comprendiendo la introducción al tema de la investigación, el planteamiento y delimitación del problema, las respectivas preguntas y los objetivos de la investigación, y por último la justificación y viabilidad.

El marco teórico: abarca los antecedentes y las bases teóricas, sustentadas en numerosas fuentes bibliográficas.

El marco metodológico utilizado: presenta la descripción del tipo y el diseño de investigación, el nivel de conocimiento esperado, la población, los

instrumentos de recolección de datos que serán utilizados y la descripción de los procedimientos para el análisis de los datos obtenidos.

El marco analítico: incluye la presentación, el análisis de los resultados, las conclusiones del tema investigado y la bibliografía consultada.

Planteamiento del problema

Las pruebas son elementos previstos en la legislación procesal laboral y que sirven a las partes litigantes para poder demostrar la veracidad de sus pretensiones en el proceso laboral.

Habiendo gran cantidad de procesos laborales en trámite en el fuero en lo laboral de la ciudad de Hernandarias, es relevante analizar si las pruebas están siendo utilizadas como elementos válidos para las partes para convencer al juzgador sobre la consistencia de sus pretensiones en aquellos procesos.

De esta idea se desprende la intención de analizar la cantidad de las pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales en el año 2018 y los cuales constan dentro de los procesos en trámite en el Juzgado en lo laboral de la de la ciudad de Hernandarias.

El acercamiento al tema de investigación se sustenta en que las pruebas son elementos esenciales para el dictamiento justo de una sentencia en un proceso laboral.

El presente trabajo tratará el tema: Las pruebas en el proceso laboral.

Formulación del problema

¿Cuál es la cantidad de pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado en lo laboral de la ciudad de Hernandarias, año 2018?

Preguntas específicas

¿Cuál es la cantidad de pruebas testificales presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral?

¿Cuál es la cantidad de pruebas confesorias presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral?

¿Cuál es la cantidad de pruebas de reconocimiento judicial presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral?

¿Cuál es la cantidad de pruebas periciales presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral?

¿Cuál es la cantidad de pruebas de informes presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral?

Objetivos de investigación

General

Determinar la cantidad de pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado en lo laboral de la ciudad de Hernandarias, año 2018.

Específicos

Especificar la cantidad de pruebas testificales presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral.

Identificar la cantidad de pruebas confesorias presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral.

Indicar la cantidad de pruebas de reconocimiento judicial presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral.

Especificar la cantidad de pruebas periciales presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral.

Identificar la cantidad de pruebas de informes presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral

Justificación y viabilidad

Las pruebas constituyen aquellos elementos que las partes presentan en el curso del proceso para demostrar la veracidad de sus pretensiones dentro del mismo.

Siendo el proceso laboral de carácter controvertido, y en el cual reclaman pretensiones que debe probarse, es allí que justamente que por medio de las pruebas que los litigantes pueden convencer al órgano juzgador que la pretensión es legítima, que los hechos alegados si sucedieron y por tanto corresponde una resolución favorable a sus intereses.

Con la elaboración de este trabajo se pretende conocer las pruebas que las partes presentaron en los procesos tramitados ante el juzgado en lo laboral de la ciudad de Hernandarias en el año 2018, así como cuantificar la cantidad de los mismos y así poder ver si las pruebas constituyen realmente elementos vitales para el desarrollo de los procesos en el área laboral.

Serán beneficiados los estudiantes de derecho, los profesionales que litigan en el área laboral, así como también la misma comunidad de Hernandarias.

La viabilidad de la investigación se basa en la disponibilidad de suficientes fuentes teóricas, impresos y online, así como en el acceso a los datos que se pretende estudiar y que obran en los registros respectivos del juzgado en lo laboral de la ciudad de Hernandarias.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

En la facultad de derecho de la Universidad Tecnológica Intercontinental (UTIC) de la ciudad de Hernandarias no se presentan antecedentes de investigación sobre las pruebas en el proceso laboral.

En el año 1994, Ignacio García-Perrote Escartin, catedrático de la materia de derecho del trabajo de la Universidad de Cantabria de España publicó el libro titulado: “prueba y proceso laboral”. En la citada obra analiza el autor los problemas probatorios en el ámbito del trabajo, además de describir la evolución histórica de la regulación de las pruebas en el proceso laboral.

En la I Jornada de Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango, realizado en Marzo del 2005 en la ciudad de San Carlos de Guatemala, Raúl Antonio Chicas Hernández, catedrático de derecho del trabajo de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en Marzo del 2005, presentó el artículo titulado: “Los principios procesales del derecho y la prueba en el proceso laboral”.

El artículo analiza las pruebas y su relación con los principios que rigen la tramitación del proceso laboral, conforme a la legislación de la república de Guatemala.

Héctor Armando Jaime Martínez, publicó en el año 2015 en la Gaceta Laboral, volumen 21, Nº. 3 de la Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela, el artículo titulado: “La prueba electrónica en el proceso laboral “.

En la presente investigación documental se analiza la eficacia jurídica de los mensajes de datos con y sin firma electrónica, su utilidad práctica en el ámbito del derecho del trabajo, así como la incorporación, evacuación, control y valoración respectiva por parte del juez de los documentos electrónicos en el juicio laboral (Jaime, 2015).

Lara M. Munín Sánchez publicó en el año 2016 en el Anuario da Facultad de Derecho de la Universidad da Coruña, España, Volumen 20 ISSN: 2530-6324, ISSN: 1138-039X, el artículo titulado: “El Whatsapp como

medio de prueba en el proceso laboral. A propósito de una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 28 de enero de 2016”.

En el artículo se analiza una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, y en la cual se menciona la posibilidad que un elemento contenido en un chat de Whatsapp pueda servir como prueba en un proceso laboral.

Bases teóricas

El proceso

Proceso viene del latín Processus que significa el avance, el progreso o el recorrido a seguir por una persona para conseguir un fin propuesto o determinado (Casco, 2017).

Para Devis Echandía el derecho procesal es la rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho positivo en los casos concretos, y que determinan las personas que deben someterse a las jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla (Gómez, 2015, p. 15).

Según Riquelme (como se citó en López, 2004), el derecho procesal es la expresión exterior del procedimiento, el camino que se ha recorrido, el conjunto de las actuaciones cumplidas regularmente y que son hábiles del juez.

El proceso deriva del poder del estado que regula el orden social mediante las leyes y en forma específica resuelve los litigios entre las personas por medio de un juicio tramitado ante un órgano competente que lo constituye el poder judicial.

En materia procesal, Ovalle (como se citó en Ramírez, 2012), afirma que el conflicto pasa ser un litigio cuando una persona plantea contra otra una pretensión, o sea, le reclama la subordinación del interés ajeno al propio interés; y es frente a esa pretensión que la otra parte manifiesta su resistencia ante la pretensión que se le está reclamando. En caso de no existir

aquella resistencia se estaría en presencia de una sumisión, y por lo tanto el conflicto estaría totalmente resuelto.

El proceso es condición misma de la existencia del estado de derecho, pues con él las personas tienen la garantía de que los conflictos que se presenten en el curso de sus relaciones sociales serán resueltos conforme a la ley (Gomes, 2015).

El estudio del derecho procesal “comprende instituciones como la acción, la jurisdicción, el proceso, la prueba, la sentencia, los recursos, etc., y abarca un aspecto estático (Organización judicial), y un aspecto dinámico (El proceso, que comprende la actuación de las partes y el juez)” (Irún, 2018, p. 4).

El proceso comprende el conjunto de trámites realizados ante el juez para el conocimiento y resolución de un determinado litigio.

El derecho procesal es la rama autónoma de las ciencias jurídicas, que regula la función jurisdiccional, también la naturaleza, los límites, la forma y la extensión de la actividad del órgano judicial, de las partes y de los terceros en el proceso. El contenido del derecho procesal abarca el estudio de la jurisdicción, de la acción y el proceso, que constituye así la trilogía estructural de toda la ciencia procesal (Casco, 2017).

El derecho procesal es una disciplina técnico-jurídica que protege concretamente los intereses de las personas, haciendo cumplir el derecho material o sustantivo. Ambos se complementan mutuamente para la conservación del ordenamiento jurídico por intermedio del proceso (Paredes, 2006).

El proceso laboral

Alonso (como se citó en Paredes, 2006), afirma que el proceso de trabajo es una institución jurídica para estructurar y solucionar conflictos de trabajo ante un juez específicamente colocado por el estado para esa finalidad.

Existen varias clases de conflictos laborales según las relaciones implicadas y el objeto del conflicto. Así encontramos, conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico, el interés u objeto del conflicto, puede ser de un trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una empresa o entidad. El conflicto

puede referirse a la interpretación o cumplimiento de una norma laboral (Muñoz y Vázquez, 2010, p.102).

El derecho procesal del trabajo se considera una ramificación del mismo derecho procesal establecida con principios teóricos y normas escritas bien específicas que permiten la aplicación del derecho laboral sustantivo (Paredes, 2006).

El objeto de los conflictos laborales contiene aspectos económicos, efectos propios de las condiciones contractuales que acompañan a la actividad desempeñada, a citar como el salario, la falta de pago, el atraso en el pago, el incumplimiento en el monto estipulado, o en otras obligaciones. También pueden tener su inicio en las condiciones de trabajo, la carencia de recursos para desempeñar las actividades u otras circunstancias materiales similares (Muñoz y Vázquez, 2010).

Todo conflicto derivado de relaciones laborales tiene el proceso laboral como el conjunto de actividades para hacer valer aquellos derechos que se consideran omitidos por algunas de las partes, sea por el lado del empleador o en su caso, el trabajador, o con organizaciones sindicales.

El derecho procesal del trabajo es el conjunto de las normas jurídicas relativas a la aplicación del derecho de trabajo por medio del proceso. Es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo como el derecho procesal estático, y las normas que regulan los procedimientos a seguir en los conflictos laborales (Derecho procesal dinámico). La aplicación del Derecho corresponde a una función pública. La aplicación judicial o jurisdiccional del derecho de trabajo para conocer y decidir en los conflictos sometidos a la competencia de un juez, debe hacerse conforme con la normativa prevista en el CPL (Cristaldo y Cristaldo, 2010, p. 95).

En el caso específico del procedimiento ordinario laboral, objeto de este análisis, su importancia radica en ser el procedimiento que más se utiliza en la resolución de los conflictos laborales (Ramírez, 2012).

Para la aplicación del proceso ordinario laboral es evidente que se requiere que haya una controversia derivada de un conflicto de trabajo que originen la necesidad de resolver u otorgar la razón a alguno de los sujetos procesales típicos en un litigio laboral (patrón o trabajador) (Tena y Morales, como se citaron en Ramírez, 2012).

El proceso es la estructura que el estado coloca a los ciudadanos a fin de resolver los conflictos entre ellos, y en materia laboral, por tanto, corresponde a los litigios derivados de una relación empleador- trabajador.

El proceso laboral se comprenderá como aquel conjunto de actos sucesivos, ordenados y proyectivos regulados en la legislación procesal laboral para que el juez competente dicte una sentencia de fondo que resuelva al pleito que se presenta entre dos partes que están en una dualidad de posiciones y que, por lo general, son el trabajador y su empleador (Gómez 2015).

Jurisdicción y competencia laboral

Jurisdicción. El origen de la palabra deriva del derecho romano y se coincide que viene de los términos latinos jus y dicere, sintetizado en iurisdictio, que significa decir o mostrar el derecho, o sea, declarar y aplicar la norma al caso particular sometido. Modernamente ha sido comprendida como aquella facultad prevista para determinados órganos para la respectiva interpretación y aplicación del derecho en los supuestos en que se produce una cierta insatisfacción, conflicto o desobediencia en relación con las normas objetivas. En síntesis, se trata del poder de poder realizar el orden jurídico vigente, disponiendo su aplicación según lo que corresponda a la situación real (Pettit y Centurión, 2016).

La función jurisdiccional para Estaforini (como se citó en Paredes, 2006), implica la creación de los órganos que deben administrar justicia, la determinación de la órbita de sus facultades, y también por último, la fijación de las reglas y procedimientos del juicio.

Competencia jurisdiccional. Es conveniente aclarar que la competencia, como parcelación del poder jurisdiccional del Estado, es atribuida por una norma jurídica o un órgano creado

por la ley, y no directamente a las personas naturales que son los agentes de ese órgano. En consecuencia, el juzgado no es el juez, ni la sala del tribunal de apelación son los magistrados que la integran; tampoco el actuario de una sala del tribunal de apelación del trabajo es secretario de sus integrantes sino de la sala; como el actuario en primera instancia no es secretario del juez sino del juzgado (Cristaldo y Cristaldo, 2010, p. 128).

En la República del Paraguay “la jurisdicción del trabajo es ejercida por el juzgado de paz, juzgado de paz letrada, juzgado de primera instancia y tribunales de apelación, para resolver los conflictos de trabajo” (Paredes, 2006, p. 84).

Los conflictos en materia laboral deben promoverse ante los juzgados en lo laboral, órgano judicial con competencia para conocer en asuntos derivados de vínculos de trabajo.

Competencia. Puede darse la idea de la existencia de solo un juez que ejerza la plenitud de la jurisdicción en un territorio determinado y por lo cual, por consecuencia, estarían sometidas todas las personas y cosas sin ninguna distinción de clases y cuestiones. En la práctica, no obstante, no siempre resulta aquello posible, porque si el territorio es extenso, no podrá el juez, sin desmedro de sus funciones, trasladarse frecuentemente de un lugar a otro para administrar justicia, ni sería razonable que una persona se viera obligada a cubrir largas distancias para comparecer ante él por el solo hecho de habersele planteado una demanda, y de la que puede resultar absuelto. Por otro lado, aunque el territorio fuera más reducido, la densidad de población y la multiplicidad de litigios pueden perjudicar en forma grave la función del juez, por la imposibilidad de poder examinarlos y resolverlos con la atención debida. Necesario es, por lo tanto, arbitrar una forma que pueda facilitar las tareas del juez, y eso constituye la regulación de la competencia (Irún, 2018).

La competencia es la que delimita el campo de actuación del juez, y está determinada por la materia, el monto del litigio, el territorio y la instancia.

La competencia de los tribunales del trabajo por su misma naturaleza, es de excepción, por tanto ha sido determinada en función de un género de controversias, que por su carácter

específico han influenciado en la formación del nuevo fuero de los conflictos individuales y conflictos jurídicos. Es improrrogable porque de las mismas exigencias y factores a que responde la magistratura laboral, vinculadas a los intereses sociales, imponen ciertamente esa solución (Cristaldo y Cristaldo, 2010).

Principios del procedimiento laboral

Los principios son aquellas formalidades a las que deben someterse las partes, los jueces y los auxiliares de justicia en la tramitación del proceso laboral.

Principios básicos

Inmediación. Que significa que en el proceso laboral el juez debe estar en contacto con todo lo que suceda en el proceso en el cual entiende y donde deberá resolver el litigio (Dávalos, como se citó en Miyagusuku y García, 2011).

Es corolario de los principios oralidad y concentración. Según este principio el juez o tribunal que ha de atender el proceso, alcanza a tener de él un total conocimiento, gracias a su inmediata comunicación con las mismas partes y a su intervención personal y activa en las prácticas de las pruebas; y así el juez pueda apreciar de mejor modo la prueba y formar convicción personal sobre su valor, con lo que sin duda permite de su parte una mayor aproximación a un fallo justo (Pérez, como se citó en Cristaldo y Cristaldo, 2010).

Por el principio de inmediatez se obliga al juez al dirigir el proceso, recibir las pruebas y dirigir las audiencias de conciliación (Paredes, 2006).

Oralidad. La oralidad implica que los actos procesales son conducidos de modo fluido pues las palabras fluyen entre los sujetos intervinientes del proceso constituyendo un modo efectivo de comunicación y transmisión de información. Así pues, se deja de lado, no solo aquel carácter totalmente escrito de la comunicación, sino también aquellas formalidades innecesarias con lo que se optimiza la interacción entre los sujetos del proceso (Miyagusuku y García, 2011).

En el proceso oral “prevalece la palabra sobre la escritura, aunque de todo lo actuado debe levantarse acta de constatación” (Paredes, 2006, p. 105).

Celeridad. Es posible observar que los plazos entre los actos procesales en materia procesal laboral son mínimos. De ese modo, se cumple con el principio de celeridad porque es posible dictar sentencia de un modo más rápido; e incluso es posible usar mecanismos que concluyan el proceso antes de la sentencia como ocurre en el caso de la conciliación (Miyagusuku y García, 2011).

Concentración. Este principio procura que los procesos laborales se cumplan con un mínimo de actuaciones procesales, a fin de que el juez adquiera una visión en conjunto del conflicto que está sometido a su decisión. A su vez, el principio de concentración se halla íntimamente relacionado con el principio de inmediación debido a que solamente la debida acumulación de los actos procesales permite darle el grado de factibilidad a la necesaria intervención del órgano jurisdiccional (Monroy, como se citó en Miyagusuku y García, 2011).

La concentración se aplica en su máxima expresión en el proceso laboral, porque las partes deben ofrecer sus respectivas pruebas en una sola audiencia pública ante el juez quien las recibe (Paredes, 2006).

Interpretación Favorable. Para Frescura (como se citó en Cristaldo y Cristaldo, 2010), se presentan algunas reglas interpretativas que predominan en el proceso laboral. La primera regla expresa que las situaciones dudosas siempre se resuelven a favor del trabajador, y la segunda regla que en caso de pluralidad de normas aplicables a una misma situación se aplicará la más favorable al trabajador.

La interpretación favorable significa que en el curso del juicio cualquier caso de duda que pudiese presentarse siempre se resolverá lo que favorezca al trabajador (Paredes, 2006).

El proceso laboral admite que en las situaciones dudosas se falle a favor del trabajador y también cuando existe pluralidad de normas aplicables al caso, debiéndose optar por la más favorable al trabajador (Pettit y Centurión, 2016, p. 31).

El procedimiento laboral en primera instancia

El juzgado de primera instancia en lo laboral. Serán competentes los juzgados de primera instancia en lo laboral para decidir en:

- 1- Las cuestiones de carácter judicial y contencioso que susciten las aplicaciones del código del trabajo, o las cláusulas del contrato individual o colectivo del trabajo.
- 2- Los litigios sobre reconocimiento sindical promovidos entre un empleador u organización patronal o sindical, y los sindicatos de trabajadores, o entre estos exclusivamente, a efecto de celebrar contrato colectivo de trabajo.
- 3- Todo conflicto entre un sindicato y sus afiliados derivado del incumplimiento de los estatutos sociales o del contrato colectivo de condiciones de trabajo.
- 4- Las controversias entre los trabajadores motivadas por el trabajo en equipo.
- 5- En los juicios de desalojos de inmuebles ocupados por empleados como parte integrante de su retribución o por motivo de la relación laboral. (Paredes, 2006, pp. 70-71).

Procedimiento ordinario

El Procedimiento Ordinario, contencioso y de conocimiento, está estructurado de tal forma que la misma ley le confiere ciertamente la posibilidad de que en él se promuevan y decidan en forma totalmente definitiva, el conjunto de las cuestiones que pueden derivar de un litigio (Paredes, 2006).

Diligencias preparatorias antes de formular la demanda. Las preparatorias tienen por fin el procurar, a quien ha de ser parte en el futuro proceso a promover, el conocimiento real de hechos o de informaciones indispensables para constituir en forma normal el proceso y que no podrá obtener sin la intervención de la jurisdicción. Dentro de la misma se pueden citar: las diligencias preparatorias y las preliminares que sólo pueden ser solicitadas para preparar debidamente un juicio, esto es, anterior que se

haya comenzado formalmente, y con el objetivo de tener su regularidad; en el segundo caso ya se ve la necesidad imperiosa de producir pruebas con anticipación a la oportunidad procesal correspondiente, pudiendo darse en dos situaciones: Cuando el proceso aún no ha sido iniciado o cuando lo ha sido, pero antes de la apertura del respectivo periodo probatorio (Paredes, 2006).

De la demanda

Código procesal laboral Ley 742/61

La demanda

Artículo 109.- Los jueces conocerán y decidirán originariamente en primera instancia, cuando el valor del objeto litigioso exceda de la suma establecida en el artículo 34º de este Código o el juicio no fuese susceptible de apreciación de cuantía.

Artículo 110.- La demanda debe interponerse por escrito, acompañada de tantas copias cuantos sean los demandados y contendrá:

- a) La designación del juez a quien se dirige;
 - b) El nombre, apellido, nacionalidad, domicilio, estado civil, edad y profesión u oficio del actor;
 - c) El nombre, apellido, domicilio y profesión del demandado;
 - d) La exposición precisa de los hechos y el derecho en que se funda la acción;
- Si el actor no lo tuviese a su disposición, la designará con la mayor precisión posible expresando su contenido y el lugar en que se encuentra.

La misma legislación procesal en material laboral establece los requisitos que debe contener la promoción de una demanda, por tanto deben observarse en forma estricta, por estar las mismas fundadas en una disposición legal.

En el derecho procesal el termino acción tiene varios significados: Acción como sinónimo del derecho, acción como sinónimo de una pretensión, acción como sinónimo de iniciar la actividad jurisdiccional, acción como sinónimo de vía procesal por medio de la cual se analiza un asunto sometido a la jurisdicción y acción como sinónimo de la demanda (Casco, 2017).

La demanda es el inicio procesal de la acción iniciada por una persona que pasa a llamarse actor y quien es el que reclama al juez el reconocimiento, devolución o constitución de algún derecho.

La demanda se describe como la primera petición que el demandante está formulando al juez, contra una persona determinada, para que se declare el derecho que considere tener con relación a la misma (Paredes, 2006).

La demanda, según Montoya, Gallana, Sempere y Ríos (como son citados en Pettit y Centurión, 2016), constituye el acto normal de inicio del proceso. En forma sustancial consiste en la declaración de voluntad de una parte por la cual solicita que se dé vida al mismo, comenzando entonces su tramitación. De forma paralela, la demanda delimita el contenido respectivo del proceso, al manifestar concretamente el objeto de la pretensión que se deduce.

La demanda será presentado a la secretaria que está de turno en el juzgado del trabajo, para su registro respectivo (Paredes, 2006).

Para Couture (como se citó en Casco, 2017), la acción es el derecho abstracto de poder obrar, es el poder jurídico que tiene toda persona de derecho, y que consiste en la facultad de acudir ante los órganos jurisdiccionales, manifestando sus pretensiones y formulando la petición que fundamenta como que corresponde a su derecho. La acción es el poder jurisdiccional de hacer efectivo la pretensión. Es un poder jurídico que tiene el individuo, aun cuando la pretensión que sostenga sea infundada.

En el proceso laboral las partes son el demandante o actor y el demandado. El actor es quien inicia la acción ante el órgano jurisdiccional, sin distinguir que el mismo sea el trabajador o el empleador, y contra quien se plantea es quien se denomina demandado, que a su vez puede ser un trabajador, o como en la mayoría de los casos el empleador.

De la contestación y la reconvencción

Artículo 114.- Admitida la demanda, el juez ordenará que se corra traslado de ella al demandado, demandados o en su caso el Ministerio Público, emplazándoles para que dentro del término común de seis días la contesten

bajo apercibimiento de tenerla por contestada en sentido afirmativo, si el actor probase el hecho principal o la relación de trabajo. Dicho traslado se hará entregado copia del libelo a los demandados.

Artículo 116.- El demandado al contestar la demanda, podrá deducir la reconvencción, siempre que el juez sea competente para conocer de ésta. No haciéndose entonces, le está prohibida deducirla después, salvo su derecho que podrá ejercer en otro juicio.

Artículo 117.- La reconvencción se formulará en escrito separado de la contestación y deberá contener los mismos requisitos de la demanda principal enumerados en el artículo 110º de este Código.

Contestación de la demanda es el acto procesal por el cual el demandado responde a las fundamentaciones de hecho y de derecho efectuadas por el actor en la respectiva demanda. La contestación contiene los mismos requisitos formales que la misma demanda (Ossorio, 2013).

La contestación de la demanda constituye el ejercicio pleno del derecho a la defensa prevista en la constitución nacional y regulada su ejercicio en las legislaciones procesales.

Requisitos de la contestación de la demanda. La contestación de la demanda es el momento en virtud del cual el demandado expresa su respuesta y ejerce en forma eficaz su derecho a la defensa en juicio. Por tal razón, su trámite es irrenunciable a los fines de garantizar el derecho del demandado de ser oído por el juez, como presupuesto para la integración real de la relación procesal y fundamentalmente el objeto por el cual ha de recaer el objeto del proceso, la actividad probatoria de las partes y la respectiva sentencia (Pettit y Centurión, 2016).

La contestación es la respuesta procesal del demandado al actor del proceso, ya sea negando los hechos de la demanda o aceptando total o parcialmente lo invocado por el demandante.

La contestación de la demanda es aquella respuesta que da el demandado a la acción del actor que está contenida en la demanda. La contestación significa para el demandado la función

de pedir la protección jurídica del estado y el ejercicio de una acción a la vez. La contestación es la forma civilizada que toma forma la defensa (Casco, 2017).

La contestación es la respuesta procesal del demandado frente a la pretensión deducida en contra por el demandante, contiene cuestiones de hecho y de derecho en los cuales el demandado fundamenta su defensa procesal.

Irún (como se citó en Pettit y Centurión, 2016), afirma que la contestación tiene para el demandado igual importancia que la demanda tiene para el actor porque establece el alcance de sus pretensiones; por tanto, en base a ese aspecto, ella importa además el ejercicio de una acción, ya que procura, como la demanda, la protección del órgano jurisdiccional.

La contestación debe entablarse en el plazo previsto en la ley, bajo condición de no poder hacerlo posterior a su cumplimiento.

La reconvencción o demanda reconvenccional es la posición que el demandado promueve al contestar la demanda, en la cual pasa a constituirse como demandante de su mismo actor, y a fin de que se resuelvan las dos pretensiones en una sola sentencia a ser dictada por el juez (Casco, 2017).

La reconvencción es lo que se denomina la contrademanda, o sea el demandado por su parte en el mismo juicio formula una pretensión contra aquel que le demandó inicialmente.

Irún (como se citó en Pettit y Centurión, 2016), sostiene de la reconvencción que puede ocurrir que el demandado, además de la defensa que le compete contra la acción que se le inicia, puede ejercer a su vez una acción contra el actor, derivada de igual o de una distinta relación jurídica.

Las excepciones

En sentido lato es la oposición del demandado frente a la demanda. Constituye la contrapartida de la acción. En sentido restringido es la oposición que, sin plantear negar el fundamento de la demanda, busca impedir la prosecución del juicio

paralizándolo en forma momentánea o buscar su extinción definitiva, según se trate de excepción dilatoria o perentoria, respectivamente (Osorio, 2013).

La excepción constituye una defensa del demandado, que sin entrar a discutir al fondo del derecho, busca paralizar la acción o bien, extinguirla (Paredes, 2006).

Para Stafrorini (como se citó en Pettit y Centurión, 2016), la excepción en sentido general, es toda defensa que el demandado contrapone a la acción y, en sentido más restringido, es la defensa que sin mencionar al fondo del derecho, puede paralizar o extinguir la acción.

Para Couture la excepción “es el poder jurídico del demandado, de oponerse a la pretensión deducida por el actor ante los órganos jurisdiccionales” (Paredes, 2006, p. 179).

Teniendo en cuenta que el derecho procesal busca, entre todos los objetivos, el de conseguir la aplicación de la norma substancial en poco espacio de tiempo, resulta lógico que se busque la adopción restrictiva del procedimiento que pueda traer consigo la dilatación sin justificación de los trámites judiciales (Pettit y Centurión, 2016).

La excepción es un instituto que garantiza la oportunidad de defensa en juicio, que con la contestación, puede ejercer el demandado en el proceso.

De las excepciones

Capítulo III

Artículo. 118.- El demandado deberá oponer todas las excepciones que tuviere al contestar la demanda, observando lo dispuesto por el artículo 110º en lo pertinente.

Artículo. 119.- Sólo son admisibles como excepciones:

- a) La incompetencia de jurisdicción;
- b) La falta de personería de las partes o sus representantes;
- c) La Litis pendencia en otro juez o tribunal competente;
- d) La cosa juzgada;
- e) La transacción; y

f) La prescripción.

La incompetencia de jurisdicción. La competencia es un requisito para la validez de toda relación procesal. La misma ley obliga al juez la misión de examinarla al promoverse la demanda, y de negarse a intervenir en la misma cuando de sus términos resulte que por razón de la materia, valor, grado u otro, aquella demanda no sea de su competencia. Pero puede darse el que el juez por inadvertencia o error no rechazara una demanda y la diera curso favorable. Entonces el demandado puede presentar la incompetencia de jurisdicción que puede ser explicada como el medio en virtud del cual el demandado declina la competencia del juez ante quien el demandante promovió (Paredes, 2006).

En rigor, toda demanda laboral debe promoverse ante el juez de primera instancia en lo laboral competente y cuando de la demanda iniciada resultare que la cuestión no es de su competencia, el juez en lo laboral deberá proceder a inhibirse de oficio (Pettit y Centurión, 2016).

La excepción de incompetencia no requiere mayor explicación, como resulta evidente, quien la interpone está denunciando la falta de aptitud válida del juez ante quien ha sido iniciado el proceso para ejercer su función jurisdiccional en ese caso concreto (Monroy, 1994).

La excepción de incapacidad del demandante o de su representante. Así como su nombre lo indica se refiere en forma directa a la ausencia de capacidad procesal en el demandante o en su representante legal, sea porque son menores de edad, o han sido declarados incapaces o tienen otra limitación que, en posición del demandado, les tiene limitada su capacidad procesal. Se señala que en el uso de esta excepción no está en discusión la calidad de la representación otorgada, simple y directamente se cuestiona de quien está actuando en el proceso, sea el demandante o su representante y que no tienen capacidad procesal. La excepción de representación defectuosa o insuficiente del demandante o del demandado a diferencia de la anterior señalada, está en forma específica centrada en la

ausencia o defecto o en la insuficiencia de la representación procesal con la que alguien está actuando en nombre del demandante o, eventualmente, la que se le ha imputado al demandado, probablemente sin disponerla (Monroy, 1994).

Si las partes “carecen de capacidad procesal no habrá relación procesal válida y la sentencia que se dicte carecerá de eficacia” (Casco, 2012, p. 224).

La incompetencia de falta de personería de las partes o sus representantes. Esta excepción se funda en la falta de personalidad del demandante, del demandado o de sus apoderados. De acuerdo a la doctrina existen dos hipótesis:

a- ***Falta de capacidad procesal en el actor o en el demandado.***

Ej.: si uno u otro es menor de edad, o fuere declarado incapaz, en sede judicial.

b- ***Insuficiencia de mandato invocado.*** (Paredes, 2006, p.181).

La falta de acción. Tiene que ver con la calidad para obrar (legitimatio ad causam) es el requisito jurídico en que se encuentra una persona con relación al concreto derecho que está invocando en el proceso (Casco, 2017).

La excepción de falta de acción se explica como la falta de legitimación para poder ejercer una acción como titular de la misma, pudiendo carecer de la acción, tanto el demandante como el demandado (Torres, 2015).

La litispendencia. Se fundamenta en la presencia previa de un litigio entre las mismas partes, sobre el mismo objeto y por la misma cosa. Tiene por objetivo evitar sentencias contradictorias sobre una misma acción, por la existencia de dos juicios con los elementos comunes mencionados (Paredes, 2006).

Lo que pretende el demandado es que el nuevo proceso quede sin efecto, dado que el demandante ya está haciendo valer su interés para reclamar en otro proceso promovido con anticipación (Monroy, 1994).

La litispendencia es un principio del derecho procesal, que deriva del derecho romano, y que consiste en que toda acción se extingue con su mismo ejercicio. Es así, que en presencia de dos demandas corresponde en ese caso determinar si se tratan de acciones distintas o si es la misma acción ya promovida dos

veces. Para ello es vital utilizar el método de las tres identidades: sujetos, objeto y causa, con la finalidad de saber si en los procesos coinciden o no en las circunstancias mencionadas (Casco, 2017).

Cosa juzgada. Con la excepción de cosa juzgada se pretende evitar el doble juzgamiento de un litigio que ya ha sido debidamente finiquitado en su oportunidad.

Para terminar, esta excepción lo que permite al demandado es denunciar que el Interés para obrar del demandante ya no existe, dado que lo hizo valer en el anterior proceso, en donde quedó totalmente agotado al haberse expedido un pronunciamiento definitivo sobre el fondo de la controversia (Monroy, 1994).

Es característico de la cosa juzgada “que es inmutable e irreversible en otro procedimiento judicial posterior” (Ossorio, 2013, p. 240).

La cosa juzgada consiste en la autoridad y eficacia que tiene la sentencia judicial que finaliza un litigio o que no es susceptible de impugnación por no poder darse contra ella ningún recurso o por no haber sido impugnada a tiempo y forma, lo que la convierte en sentencia firme (Ossorio, 2013).

Transacción. La transacción se da cuando se llegó a un acuerdo ya homologado por el juez. Es un modo de terminación del proceso y en el que las partes mediante concesiones recíproca deciden a poner fin al litigio (Pettit y Centurión, 2016).

La transacción, Conciliación y Desistimiento de la acción. Constituyen otros tantos modos de terminación de los procesos Y cuya eficacia corresponde a la cosa juzgada. Siendo así serán procedentes cuando en ellos concurren las tres identidades de la acción, sujeto, objeto y causa, en el proceso ya concluido y en el proceso actual en trámite (Casco, 2017).

La prescripción. El no ejercicio del derecho en el tiempo legal acarrea la factibilidad de la excepción de prescripción.

La prescripción es propiamente una causa de extinción de la acción por el vencimiento del periodo de tiempo posible para la

promoción de la pretensión en el proceso; opera por medio del transcurso del tiempo, de conformidad a las reglas establecidas en la ley laboral sustantiva comprendiendo el lapso ocurrido entre el hecho generador del conflicto laboral y la concreta actividad procesal realizada para su respectivo conocimiento y juzgamiento (Pettit y Centurión, 2016).

La prescripción es el modo en que extinguen los derechos y las obligaciones, derivado del no ejercicio de los mismos durante el tiempo señalado en la ley (Casco, 2017).

La conciliación en el proceso laboral

De la audiencia preliminar de conciliación

Artículo 125.- Dentro de los tres días de contestada la demanda o la reconvencción y las excepciones en su caso o de transcurrido el término legal para hacerlo, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente en audiencia pública y preliminar de conciliación. Si una de las partes o ambas no concurren en la forma expresada, se aplicará lo dispuesto en el artículo 104.

Artículo 126.- En el día y hora señalados, el juez invitará a las partes para que en su presencia y bajo su autoridad traten de conciliarse.

Si las partes llegaren a un acuerdo se dejará constancia de sus términos en acta firmada por el juez y aquellas, incorporándose a la sentencia con fuerza de cosa juzgada, y su cumplimiento se llevará a cabo dentro del plazo que el acuerdo establezca. Siendo parcial el acuerdo, se lo ejecutará en lo pertinente. En este caso, las pretensiones pendientes, serán tramitadas con sujeción al procedimiento de instancia.

Artículo 127.- En cualquier momento que las partes manifiesten o el juez considere que el acuerdo no es posible, declarará clausurado el período conciliatorio, con lo cual quedará expedito el debate de la causa, dentro de los treinta días siguientes. A este efecto, el juez señalará las audiencias de trámite necesarias que se verificarán en forma ininterrumpida.

Artículo 128.- Si no existiesen hechos controvertidos, la cuestión será considerada de puro derecho, y el juez llamará "Autos para sentencia" sin más substanciación, salvo lo que estimare necesario para mejor proveer.

La conciliación es un trámite obligatorio en el proceso laboral y en la cual las partes tienen la posibilidad de llegar a una conciliación sobre el litigio del proceso.

Con la conciliación se han dado significativos avances, por la comodidad que tienen las partes en el conflicto para dar un fin a éste de una manera más sana y pacífica, evitando así largos procesos que al final en varios casos conducen a situaciones perjudiciales para el componente menos favorecido dentro de la relación procesal laboral (Muñoz y Vázquez, 2010).

La conciliación está ligada “con el código procesal del trabajo como procedimiento y sucesión de los actos procesales, pero negociado sobre los hechos, exceptuando los derechos irrenunciables” (Paredes, 2006, p. 274).

En caso favorable de la conciliación entre las partes en la audiencia respectiva, la misma debe ser homologada posteriormente por el juez en la sentencia definitiva.

Sobre su naturaleza jurídica la conciliación, cabe señalar que está dentro de la jurisdicción del trabajo, como parte del procedimiento ordinario, es obligatoria y bajo pena de nulidad (Paredes, 2006).

La actividad probatoria en el proceso laboral

Reglas generales

Artículo 129.- Siempre que se hayan alegado hechos conducentes al litigio, acerca de los cuales no hubiese conformidad entre las partes, el juez recibirá la causa a prueba de oficio o a petición de las mismas.

A este efecto deberá disponer las diligencias necesarias, para que la prueba ofrecida se substancie en el menor número posible de audiencias.

Artículo 130.- El juez de la causa recibirá personalmente todas las pruebas. Cuando le fuese imposible hacerlo por razón del lugar, comisionará a otro juez para que las practique.

Artículo 131.- No podrán producirse pruebas, sino sobre hechos que hayan sido alegados oportunamente por las partes en sus respectivas presentaciones.

Artículo 132.- El juez en resolución fundada, podrá rechazar la producción de pruebas y diligencias propuestas por las partes, cuando las estimare

inconducentes o superfluas en relación a la materia específica de la controversia, sea por no estar autorizadas.

Artículo 134.- El término ordinario de prueba, no excederá de veinte días si hubiere de darse en el lugar de asiento del Juzgado, y se aumentará un día más por cada cincuenta kilómetros, cuando se produzca en otro lugar, pero dentro de la República.

Artículo 135.- El Juez señalará el término extraordinario que considere suficiente, atendiendo a la distancia y facilidad de las comunicaciones, cuando la prueba haya de producirse fuera de la República.

De las pruebas

Para Palacio (como se citó en Paredes, 2016), prueba es aquella actividad procesal que se realiza con medios legales para lograr la convicción judicial sobre la existencia o no de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones.

Hay que considerar que el objeto de todo proceso judicial, incluyendo de modo obvio el proceso laboral, es convencer al tribunal de que la pretensión manifestada en juicio es merecedora de ser amparada en la sentencia definitiva a dictarse. Para ello se debe conducir al tribunal a la convicción de cuáles son los hechos verídicos, lo que se consigue mediante la prueba (Cabezas, 2010).

Para Alsina (como se citó en Casco, 2012), la prueba consiste en verificar por los medios legales la verdad de un hecho controvertido y del cual depende un derecho que se pretende en un determinado proceso.

Mediante las pruebas de los hechos introducidos se consigue la introducción regular y válida en el proceso de los elementos vinculantes al conflicto y con relevancia laboral, a instancias de las partes encargados y por medio de los canales o vías de ingreso previstos en la normativa procesal laboral de forma enfocados a la sustentación fáctica y fundabilidad de la pretensión; o bien, a la oposición a la misma, por intermedio del ejercicio del derecho a la defensa y de las herramientas previstas

para su real ejercicio en el marco del proceso (Pettit y Centurión, 2016).

Para Couture es “un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en juicio” (Jiménez, Pineda y Salmona, 2004, p. 2).

No basta solamente el realizar meras afirmaciones sobre los hechos que han originado al conflicto sino que, por el contrario, las partes litigantes se encuentran en la necesidad de generar grado de certeza en la persona del juez encargado de resolver respecto a que sus afirmaciones son la versión más confiable de lo que realmente ha ocurrido (Miyagusuku y García, 2011).

Con las pruebas se pretende convencer al juzgador que los hechos alegados tienen grado de veracidad y que pueden ser demostrados porque realmente existieron como han sido mencionados en la demanda o en la contestación de la misma, según el caso.

Sin perjuicio que existen muchas definiciones de la prueba, se puede entender que es aquel conjunto de actos procesales que se realizan en el curso del proceso a los efectos de permitir al juez o tribunal alcanzar la convicción suficiente acerca de la existencia real de ciertos hechos vitales para la solución del conflicto (Maturana, como se citó en Cabezas, 2010).

Objeto de la prueba

Por el principio de eventualidad la actividad en materia probatoria debe ajustarse solo a aquellos hechos que hayan sido alegados oportunamente por las partes en sus presentaciones respectivas (Podetti, como se citó en Pettit y Centurión, 2016).

En principio solamente los hechos alegados por las partes, controvertidos y a la vez conducentes para decidir la causa, pueden ser objeto de prueba (Paredes, 2006).

Los hechos controvertidos y alegados por las partes, en los escritos de demanda y de contestación, respectivamente son aquellos que deben ser probados en el periodo procesal establecido para el efecto.

Artículo 137.- Regirá el principio de inversión de la prueba, en todos los casos que se demande el cumplimiento de obligaciones impuesta por la ley.

Artículo 138.- En la apreciación de la prueba, el juez formará libremente su convicción, inspirándose en los principios científicos que rigen la crítica de la prueba y atento a las circunstancias relevantes del litigio y a la conducta procesal observada por las partes.

Por la previsión legal de la inversión de la prueba, se da que el trabajador en caso de despido, solo deberá acreditar la relación de trabajo y la obligación de probar la debida justificación de la causa para liberarse de pagar indemnización por ese despido está a cargo del empleador (Paredes, 2006).

Los medios de prueba en el proceso laboral

Artículo. 139- Son medios de prueba cuya admisibilidad, producción y eficacia se determinan en este código.

- a-La confesión en juicio;
- b-Los instrumentos públicos y privados;
- c-La prueba pericial;
- d-La prueba de testigos;
- e-La inspección judicial;
- f-Las presunciones.

La confesión en juicio

Artículo 142.- Cuando una de las partes lo pida, la otra deberá concurrir personalmente a la audiencia, para que absuelva con juramento, posiciones concernientes a las cuestiones litigiosas. Una vez en la audiencia el absolvente deberá responder de por sí de palabra, ya sea de forma afirmativa o negativa, pudiendo agregar las aclaraciones que el estime conveniente o las que le ordene el mismo juez.

Resulta interesante mencionar la importancia que tenía para la eficacia del proceso la declaración ficta, elemento que mejoraba en forma considerable la posición del trabajador en el juicio, porque de modo anticipado y sin necesidad de esperar el dictamamiento de la sentencia definitiva podría tener por reconocido un crédito líquido e iniciar el curso de la ejecución por la vía del incidente. En relación a su eficacia probatoria se entiende que no depende su confirmación de los demás elementos probatorios y

para ser contrarrestado válidamente debe existir la respectiva producción de prueba en contrario, incluso en ciertos supuestos se ha aceptado la declaración de personas que no referían a hechos personales, tal es el caso de los representantes de personas jurídicas, ya que por esa condición puede hallarse en condiciones de conocer cuestiones de hecho importantes para la causa. Además se debe tener presente que cuando dos afirmaciones o negaciones de las partes coinciden entre sí, excluyen de ese modo el hecho de la prueba, dándose por válido al mismo, salvo que se encuentre en riesgo el orden público, aspectos que hacen notoria su trascendencia en el proceso laboral (Dahlgren, 2017).

Por la confesión se pretende que una parte responda de forma favorable a las pretensiones de la parte adversa en el proceso.

La confesión consiste “en la declaración que una persona hace de un hecho susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo” (Casco, 2012, p. 276).

El medio de prueba llamado confesión judicial, es la declaración que acerca de lo realizado por él mismo, ejecuta una determinada persona en forma voluntaria, o bien preguntado sobre otro en el juicio, y frente al juez con debida competencia para tal efecto (Quiroa, 2007).

La confesión se funda en que tiene presunción de veracidad del que confiesa, aplicándose ahí el principio de que a confesión de parte hay relevo de pruebas (Casco, 2012).

La confesión es una especie del género de declaración de parte. Se explica como un medio de prueba, por la cual, una de las partes presta declaración ante el juzgador, bajo juramento o promesa de manifestar la verdad, sobre la certeza de ciertos hechos personales que la perjudican y que, a la vez, favorecen a su contraparte en el proceso (Olaso, 2008).

Es un medio de prueba circunstancial, que se presenta generalmente indivisible e irrevocable, también judicial o extrajudicial, y espontáneo o

provocado y que puede pasar a constituirse plena prueba (Jiménez, Pineda y Salmona, 2004).

La prueba instrumental

Artículo 156.- La prueba instrumental que estuviese en poder de las partes, deberá acompañarse con la demanda, reconvencción o contestación de las mismas, so pena de no poder ofrecer en adelante dicha prueba. Si las partes no la tuviesen a su disposición la designarán con toda exactitud expresando su contenido y el lugar en que se encuentre.

Es un medio de prueba, que “mediante la utilización de documentos llamados instrumentos, que se hallan regulados en el Código Civil, se busca probar los hechos que se aluden en un juicio” (Pettit y Centurión, 2016,p.129).

Se sustenta en todos aquellos documentos que las partes presentan como elementos probatorios que respalden sus pretensiones en el juicio.

Clasificación de los instrumentos. Instrumento Público. Es aquel que está debidamente autorizado, con las formalidades previstas por la ley, sea por un escribano público o por funcionario público legalmente habilitado, en el lugar donde el acto se realizó, para atribuirle su fe pública (Paredes, 2006).

Los instrumentos públicos. Son los que han sido otorgados o autorizados por los funcionarios públicos o aquellos depositarios de la fe pública dentro de los límites de su respectiva competencia (Casco, 2012).

Se puede afirmar que el instrumento público constituye un documento de categoría especial, y lo son el documento notarial o bien cualquier otro tipo de documento a la que la misma ley le otorga tal carácter (Olaso, 2008).

Instrumento privado. Es elaborado por las partes sin participación de funcionarios públicos o notarios. Se otorgan conjuntamente, como los contratos, o individualmente, como la correspondencia (Paredes, 2006).

Se clasifican los documentos en dos grandes grupos, así se citan los documentos e instrumentos públicos y los documentos privados. Los documentos públicos son los que han sido redactados o extendidos por funcionarios públicos habilitados al efecto, según las formalidades requeridas y dentro del límite de sus respectivas atribuciones Los documentos privados son aquellos que son redactados por las mismas partes o por

terceros, pero sin la participación de ningún funcionario público (Olaso, 2008).

El documento privado es “aquel extendido por las partes o por terceras personas, y conjunta (por ejemplo, un contrato) o separadamente (la carta que se envía a otra persona), sin intervención de ningún funcionario público o funcionaria pública” (Prieto-Castro como se citó en Olaso, 2008, p. 125).

El instrumento privado como tal, no necesita forma determinada. Puede, por tanto, redactarse en cualquier idioma y fechado en cualquier hora y día, los requisitos principales constituyen la firmas de la partes redactantes y el doble ejemplar (Casco, 2012).

La prueba de peritos

Artículo 163.- La prueba pericial sólo tendrá lugar, cuando el juez estime que la comprobación de los hechos controvertidos, requiere conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o industria.

Artículo 164.- Los peritos serán designados, en todos los casos, de oficio y por sorteo de entre los inscriptos en el registro de la respectiva especialidad y su número podrá variar de uno a tres según arbitrio judicial de acuerdo con la índole de las cuestiones técnicas o el valor del asunto objeto de la pericia.

Artículo 168.- En oportunidad de la designación, el juez establecerá de modo preciso el punto o puntos sobre los cuales recaerá el dictamen pericial, de acuerdo con las respectivas alegaciones de las partes, teniendo facultad para rectificarlas cuando no guardasen relación con el litigio.

Artículo 169.- El perito único evacuará su dictamen oralmente en audiencia, dentro de los tres días de su designación.

Artículo 170.- Cuando la prueba pericial deba realizarse con la intervención de más de un perito, el auto que la disponga expresará que los expertos practicarán unidos las diligencias y expedirán su dictamen en un solo escrito, consignando, el fundamento de sus opiniones, sean ellas concordantes o discordes y en su caso, las razones por las cuales los disidentes discrepen.

Artículo 173.- La fuerza probatoria del dictamen pericial será apreciada por el Juez, teniendo en consideración la competencia de los peritos, la conformidad o disconformidad de sus opiniones, los principios científicos en que se funden,

las reglas de la sana lógica y los demás elementos de convicción que la causa ofrezca.

La prueba de peritos es un medio probatorio de suma utilidad, cuando sean necesario contar con apreciaciones técnicas de expertos en determinados temas, como por ejemplo el nexo causal el accidente con el vínculo laboral, determinación de incapacidad, cuestiones indemnizatorias complejas en sus múltiples causas, no siendo prudente, en principio, apartarse de las opiniones del especialista (Ley N° 7.434, como se citó en Dahlgren, 2017, p. 94).

La prueba de peritos es aquella cuya producción requiere de la participación de personas con conocimientos especializados en alguna disciplina técnica o científica.

De la Oliva y Fernández (como se citaron en Olaso, 2008), sostienen que según la doctrina la prueba pericial se explica como una actividad procesal realizada por una o varias personas especializadas en disciplinas no jurídicas, quienes elaboran y también transmiten al juzgador una conclusión especializada, a fin de permitirle el conocimiento y apreciación de algunos hechos importantes para el proceso.

El perito es la persona idónea, con conocimientos especializados y cuya participación es requerida por el órgano judicial cuando este no puede apreciar los hechos por sus propios medios, por tanto el perito tiene el papel de un auxiliar de la justicia (Casco, 2012).

La comprobación o la explicación de algunos hechos controvertidos en el proceso pueden necesitar de conocimientos técnicos ajenos al saber específico saber jurídico del Juez. De allí la necesidad de que este último, pueda ser auxiliado, en la apreciación de esa clase de hechos, por personas que posean conocimientos especializados en ciertas disciplinas técnicas o científicas (Paredes, 2006).

La función pericial analiza técnicamente los hechos controvertidos que requieren de su participación y las conclusiones se presentan por escrito al juez en un documento procesal denominado dictamen pericial.

La prueba que se origina mediante el dictamen de los peritos, quienes son aquellos sujetos que informan ante un tribunal por motivo de los conocimientos especiales con los cuales cuentan y siempre que sea de necesidad el debido asesoramiento de orden técnico o práctico al juzgado en lo relacionado a los hechos del litigio (Quiroa,2007).

La comprobación de algunos hechos controvertidos puede necesitar de conocimientos técnicos ya ajenos al saber jurídico del juzgador (Paredes, 2006).

El dictamen de peritos es el documento en la cual estos profesionales, responden a las cuestiones técnicas que el juez les encomendó, es así, que constituye una comunicación escrita al juez detallando las operaciones realizadas, las respectivas fundamentaciones y la conclusión de aquello que el juez le encomendó analizar y aclarar conforme los procedimientos y principios de su ciencia o disciplina.

La pericia no tiene por objeto probar cuestiones jurídicas, pues eso queda facultado al juez, por tanto su función es meramente técnica.

La experiencia indica que el juzgador no puede tener todos los conocimientos técnicos necesarios para analizar adecuadamente la función jurisdiccional. La diversidad de los litigios que están en los despachos, casi siempre que se tenga un conocimiento acerca de disciplinas que no pertenecen propiamente al mundo jurídico (Olaso 2008).

El informe de peritos es la opinión que emite la persona que con conocimientos especiales en una ciencia o arte, informa sobre un hecho sustancial, pertinente y controvertido o de otra circunstancia trascendente para la correcta resolución del litigio personal (Jiménez, Pineda y Salmona 2004).

La doctrina define la prueba pericial como una actividad procesal realizada por una o varias personas expertas en materias no

jurídicas, quienes elaboran y transmiten al juzgador una información especializada, tendiente a permitirle el conocimiento y apreciación de algunos hechos relevantes para el proceso (De la Oliva y Fernández, como se citaron en Olaso, 2008, p. 147).

La prueba pericial es procedente dentro del proceso judicial cuando la apreciación de algunos elementos probatorios requiera de la aplicación de profesionales especializados en alguna ciencia o disciplina, por tanto pasa a asesorar al juez en la mejor apreciación de aquellos elementos.

La prueba de testigos

La prueba testimonial se lleva a cabo mediante aquellas declaraciones de personas físicas, llamados testigos, diferentes de las partes y del órgano judicial. La prueba testimonial constituye un medio de prueba. El testigo es la persona que presta declaración (Casco, 2017).

La prueba testimonial se basa en la declaración que se da ante el juzgador o la juzgadora por la persona, cuya posición dentro del juicio, no corresponde a lo que se considera como parte. Esa declaración debe ser rendida previa a la juramentación y la persona debe ser apercibida de que en caso de cometer falsedad, se le podrá procesar por el delito de falso testimonio (Olaso, 2008).

Los testigos son aquellas terceras personas extrañas al juicio, auxiliares de la justicia, que admitidos y citados, se presentan a declarar sobre hechos ocurridos, vinculados con un litigio, que han caído bajo la percepción de cualquiera de sus sentidos (Paredes, 2006).

La declaración de testigos es el medio de prueba que puede ser explicado como aquel que supone el interrogatorio respectivo a personas que se han encontrado presentes en algunos hechos determinados, o bien que han escuchado el relato de los mismos (Quiroa, 2007).

Los testigos son personas indiferentes al proceso que bajo juramento declaran sobre hechos de los que han tenido conocimiento y son controvertidos en el respectivo, por tanto los testigos no son parte interesada, declaran sobre hechos precisos

los cuales han percibido en forma personal (Jiménez, Pineda y Salmona, 2004).

Los testigos son ofrecidos por las partes y declaran en audiencias ante el juez en base a preguntas que guardan relación con temas discutidos que forman parte del proceso.

La prueba testimonial es la actividad procesal producida por la declaración de una persona ajena al litigio, diferente de las partes. Se presta, sobre juramento, ante un órgano judicial. El objeto del interrogatorio se ejecuta en los hechos que la persona declarante ha percibido por intermedio de sus sentidos (De la Oliva, Andrés y Fernández, como se citaron en Olaso, 2008).

Puede describirse el testimonio como la declaración de una persona física, recibida en el desarrollo del proceso laboral, sobre lo que pueda conocer por la percepción de sus sentidos sobre los hechos investigados, con el fin de contribuir a la reconstrucción conceptual de estos (Pettit y Centurión, 2016).

La prueba testimonial es importante dentro del proceso laboral, porque en la mayoría de los casos que se plantean en sede judicial, no existe instrumentación de carácter formal del vínculo cuestionado, considerando presente la informalidad que lo caracteriza, teniendo gran eficacia para mostrar la relación laboral, antigüedad, categoría y modo en que sucedió el distracto (Dahlgren, 2017).

Las preguntas tratan sobre los temas controvertidos discutidos en el juicio, y también pueden realizarse preguntas ampliatorias para profundizar las narraciones ya realizadas (Paredes, 2006).

Se indica que la prueba testimonial corresponde aquella actividad procesal que se produce por la declaración de una persona ajena al litigio, distinta de las partes. Se desarrolla, previo juramento de ley, ante el órgano judicial. El tema del interrogatorio se concreta en los hechos que la persona a declarar ha percibido sensorialmente, o sea, por medio de sus sentidos (De la Oliva y Fernández, como se citaron en Olaso, 2008).

El testimonio es el acto procesal por la cual una persona se encarga de informarle a un juez, de todo aquello de lo cual tenga conocimiento sobre hechos determinados (Quiroa, 2007).

El testigo prestará declaración sobre los hechos discutidos en el juicio y que en algún momento pudo percibir con sus sentidos.

La inspección judicial

Esta prueba constituye “la comprobación personal por el juez de la existencia y caracteres de una cosa o hecho en forma directa” (Casco, 2012, p. 609).

Con la inspección judicial se consigue ilustrar directamente al juez, le facilita el conocimiento más concreto de los hechos en forma detallada (Paredes, 2006).

El reconocimiento judicial es aquel que se constituye por medio de prueba directa, por la cual, las cosas, los hechos, rastros de personas y huellas se hallan sometidos a examen bajo la debida percepción de los sentidos del mismísimo juez. Es importante señalar, que la eficacia de esta prueba se sustenta sobre el hecho que se prueba, lo cual hace que su misma consecuencia sea plenamente garantizada (Quiroa, 2007).

Para Palacio (como se citó en Paredes, 2006), la percepción sensorial directa realizada por el juez o tribunal sobre las cosas, lugares o personas, con el fin de verificar sus respectivas cualidades, circunstancias o características.

También, se puede señalar que el reconocimiento judicial, es aquel acto por el cual el juez del trabajo se constituye al lugar en el cual se encuentra la controversia o en el cual se halla la cosa u objeto que da motivo a la controversia en curso, para la posterior obtención de los elementos de convicción necesarios (Quiroa, 2007).

Aquellos hechos que se acreditan por esta forma serán solamente aquellos apreciados directamente por el órgano judicial y solo puede usarse este medio para apreciar circunstancias y/o hechos materiales vinculados al proceso personal (Jiménez, Pineda y Salmona, 2004).

Por la inspección judicial el juez se constituye personalmente en un lugar a fin de verificar la existencia de personas o cosas, a fin de labrar acta de esa actuación y su posterior agregación al proceso como prueba y que será evaluada con los demás elementos probatorios recolectados y diligenciados.

Las presunciones

Artículo193.- Las presunciones establecidas por las leyes de fondo o que se deduzcan de los hechos probados en juicio, constituyen elementos de convicción.

Artículo194.- La presunción legal favorece a quien la invoca, dando por existente el hecho presumido. Corre a cargo de la otra parte, la prueba en contrario.

Artículo195.- Las presunciones judiciales hacen plena prueba, cuando fuesen precisas y concordantes y estén fundadas en hechos reales y probados.

La presunción “es una facultad del juzgador o juzgadora de deducir un hecho – relevante y desconocido en una determinada controversia–, a partir de otro hecho conocido y de cuya presencia cabe deducir la existencia del anterior” (Olaso, 2008, p. 181).

La presunción es el resultado de la deducción lógica que realiza el juez sobre el análisis de los hechos para concluir sobre otros y cuya determinación es necesaria a los efectos de resolver el proceso.

La misma doctrina ha definido la presunción, como la potestad de la persona juzgadora de deducir un cierto hecho relevante y desconocido a partir de otro hecho ya conocido, y de cuya presencia necesariamente se debe deducir la existencia del hecho anterior (Olaso, 2008).

Para Palacio (como se citó en Paredes, 2006), constituyen consecuencias que de la misma ley o del juzgador se deducen de un hecho conocido para confirmar otro hecho desconocido.

Son un medio de prueba admitido por la ley para los casos en que pueda contarse con una prueba directa de los hechos objeto de litigio, son las consecuencias que el juez deduce de un hecho conocido para llegar a un hecho desconocido (Pettit y Centurión, 2016, p.157).

Pruebas de Informe

El ordenamiento procesal laboral, no incluye propiamente a la prueba de informe dentro de los medios de pruebas en el art. 139 del C.P.T., pero no por eso lo prohíbe, por ser de orden meramente enunciativo y no restrictivo, a tenor de los que dispone el art. 140, que da lugar a esa posibilidad. Por consecuencia, este medio de prueba es procesalmente viable. El C.P.T. no legisla la prueba de informe, no obstante, en la práctica judicial siempre se la utilizó, con las exigencias que actualmente establece el C.P.C. Constituye como carácter singular la prueba de informe, que por ella han se aportan datos preexistentes al litigio y que se registran en la contabilidad o archivo de oficinas públicas o privadas (art. 372 C.P.C). El informe es un medio autónomo y característico de prueba, diferente a las otras especies conocidas, aunque se la reconoce de antigua vida en el ámbito de la práctica y de la jurisprudencia. Hasta el momento, nuestra legislación procesal no la comprende entre los medios de pruebas (Cristaldo y Cristaldo, 2010).

La prueba de informe se diligencia por oficio dirigido por el juez a una entidad pública o privada a fin de remitir datos sobre hechos relacionados al litigio y que constan en los registros o archivos de aquellas instituciones.

Los alegatos

Artículo 201.- Concluida la recepción de la prueba, las partes por intermedio de sus letrados podrán alegar dentro del término de seis días, exclusivamente sobre el mérito de las rendidas, exponiendo sus apreciaciones respecto de los hechos controvertidos.

Los alegados podrán ser orales o presentados por escrito. Si es oral, se concederá la palabra al demandado, luego al actor y finalmente al Ministerio Público, en su caso.

Las alegaciones orales no podrán exceder de treinta minutos por cada parte, pudiendo el juez conceder una prórroga, cuando la complejidad del asunto o importancia de la prueba, la hiciere necesaria.

Artículo 203.- Formulados los alegatos o transcurrido el término señalado en el artículo 201º, el juez dictará la providencia de "Autos para Sentencia". Desde entonces, quedará cerrada toda discusión y no podrá presentarse más escritos ni producirse más pruebas salvo las diligencias que el juez estimare necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad. Se llevarán a cabo dichas diligencias, en la misma forma que la promovida por las partes.

Se entiende como alegato a aquel escrito conclusivo en la cual las partes litigantes exponen en forma clara y fundada las razones de hecho y de derecho en que se sustentan sus pretensiones en el proceso (Casco, 2017).

Alegatos también son denominados escritos conclusivos porque expresan una conclusión sobre las pretensiones y las pruebas producidas por las partes en el curso del proceso.

Autos para sentencia

La presentación de los alegatos es facultativa, como también lo es la presentación los escritos de dúplica y réplica en las cuestiones de puro derecho. El plazo de presentación de los escritos mencionados es perentorio e improrrogable por lo que vencido el secretario, sin necesidad de petición alguna, deberá agregar los alegatos, en su caso, y poner el expediente a despacho. El juez acto continuo y sin necesidad de petición alguna deberá llamar autos para sentencia (Casco, 2017, p. 627).

La sentencia en el proceso laboral

De la sentencia

Artículo 224.- La sentencia definitiva, se dictará por escrito, dentro de los ocho días contados desde la providencia de autos.

Si se ordenare alguna diligencia para mejor proveer, no se contarán en el término señalado, los días que se emplearen en el cumplimiento de la misma.

Artículo 225.- La sentencia deberá contener:

- a) Lugar y fecha en que se dicta;
- b) Individualización de las partes litigantes;
- c) Relación de hechos;

d) Fundamentos de derecho con mención expresa de la norma aplicable; y

e) Decisión expresa, positiva y precisa con arreglo a las acciones deducidas en juicio declarando el derecho de los litigantes y condenando o absolviendo de la demanda en todo o parte.

Artículo 226.- La sentencia condenatoria, determinará el plazo dentro del cual deberá procederse a su cumplimiento.

Artículo 227.- Cuando la sentencia contenga condenación de frutos, intereses, daños y perjuicios, fijará su importe en cantidad líquida o en su defecto, establecerá las bases para la liquidación correspondiente.

Artículo. 228.- Si lo pidiere alguna de las partes, dentro del siguiente día hábil al de la notificación de la sentencia, el Juez podrá corregir cualquier error material, aclarar algún concepto oscuro, sin alterar lo substancial de la decisión o suplir omisión en que se hubiese incurrido sobre alguna de las pretensiones debatidas en juicio.

Artículo 229.- 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.

En rigor, la sentencia constituye un acto procesal, centrado en la especie de las resoluciones judiciales, cuya forma se presenta como un modo normal de terminación del proceso, y que pone fin a la acción planteada, tras haber caminado de manera regular en las distintas fases del proceso, puesto que el objetivo primordial de todo juicio, dado el carácter instrumental y realizativo que tiene, es la obtención de una sentencia con la autoridad de cosa juzgada y que, una vez que tenga tal carácter, se lleve adelante su efectivo cumplimiento (Pettit y Centurión, 2016).

La sentencia definitiva “es aquella que, normalmente, decide sobre el mérito de la causa y mediante la cual se pone fin al proceso” (Casco, 2017, p. 319).

La sentencia en materia laboral debe ser sobria, concisa y mesurada. No está acorde con los fines de fuera del trabajo, los alardes doctrinarios exagerados y de erudición bibliográfica, así como el exceso de citas y el apasionamiento como para defender una tesis (Cristaldo y Cristaldo, 2010).

La sentencia en lo laboral debe estar debidamente fundada en la ley, y según corresponda en derecho dar la razón jurídica a una de las partes litigantes, según sea favorable al trabajador o bien en su caso al empleador.

Sentencia definitiva es aquella en que el juzgador, terminado el juicio, resuelve al fin sobre el asunto principal del litigio. Es aquella que termina con el pleito judicial o impide la continuación del juicio (Visor, 1999).

Definición y operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Instrumentos
Las pruebas en el proceso laboral	Conjunto de actividades dentro del proceso que se realiza con medios legales para lograr la convicción judicial sobre la existencia o no de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones.	Pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> -Cantidad de pruebas testificales. -Cantidad de pruebas confesorias. -Cantidad de pruebas de reconocimiento judicial. -Cantidad de pruebas periciales -Cantidad de pruebas de informes. 	Análisis documental

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

La investigación corresponde al cuantitativo.

Los datos “son representados en forma de números que son analizados estadísticamente” (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010, p. 13).

El enfoque cuantitativo: Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010, p. 4).

Diseño de investigación

No experimental.

En la investigación no experimental “las variables independientemente ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos” (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010, p. 149).

Nivel del conocimiento esperado

De alcance descriptivo. No hay manipulación de variables, solo se procede a describir la cantidad de pruebas presentadas en los procesos laborales en un contexto y tiempo determinado.

Los estudios descriptivos buscan especificar las prioridades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010, p. 80).

Población

Corresponde a la población total de 66 pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el Juzgado en la laboral de la ciudad de Hernandarias en el año 2018.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para recoger datos del tema investigado se han analizado documentalmente las pruebas presentadas en los procesos laborales en base a los registros del Juzgado en lo laboral de la ciudad de Hernandarias.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

A efectos de procesar y analizar los datos que se han obtenido en la investigación se procederá al uso de tablas con gráficos circulares y porcentajes para poder presentar de manera práctica los resultados.

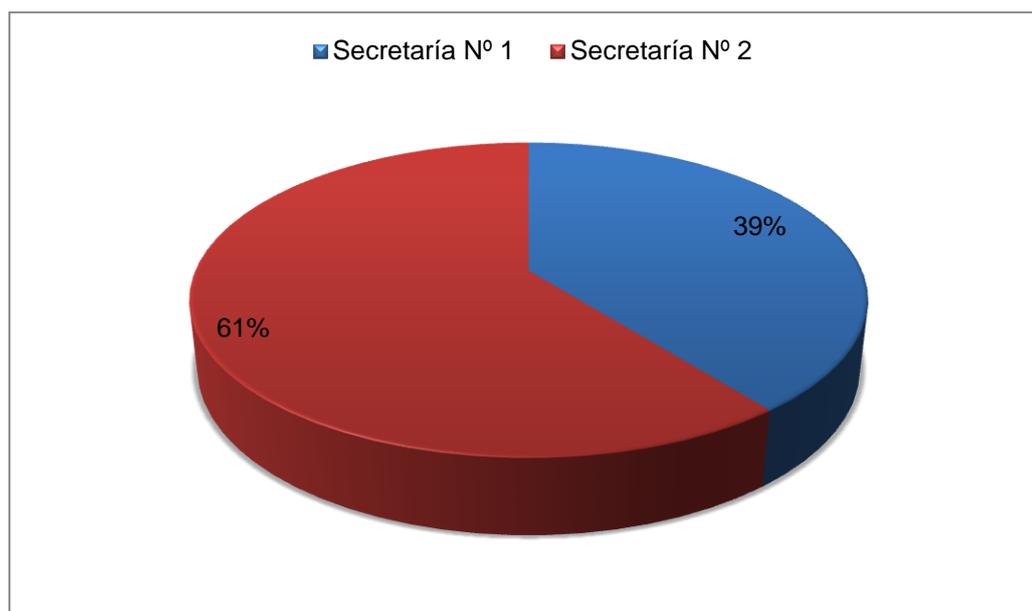
MARCO ANALÍTICO

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación sobre las pruebas presentadas en los procesos laborales que se registran en el Juzgado en la Laboral de la ciudad de Hernandarias en el año 2018.

Tabla 1. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales del Juzgado en lo Laboral de la ciudad de Hernandarias, año 2018. Secretaría N° 1 y Secretaría N° 2.

Secretarías	Frecuencia	Porcentaje
Secretaría N°1	26	39%
Secretaría N° 2	40	61%
Total	66	100%

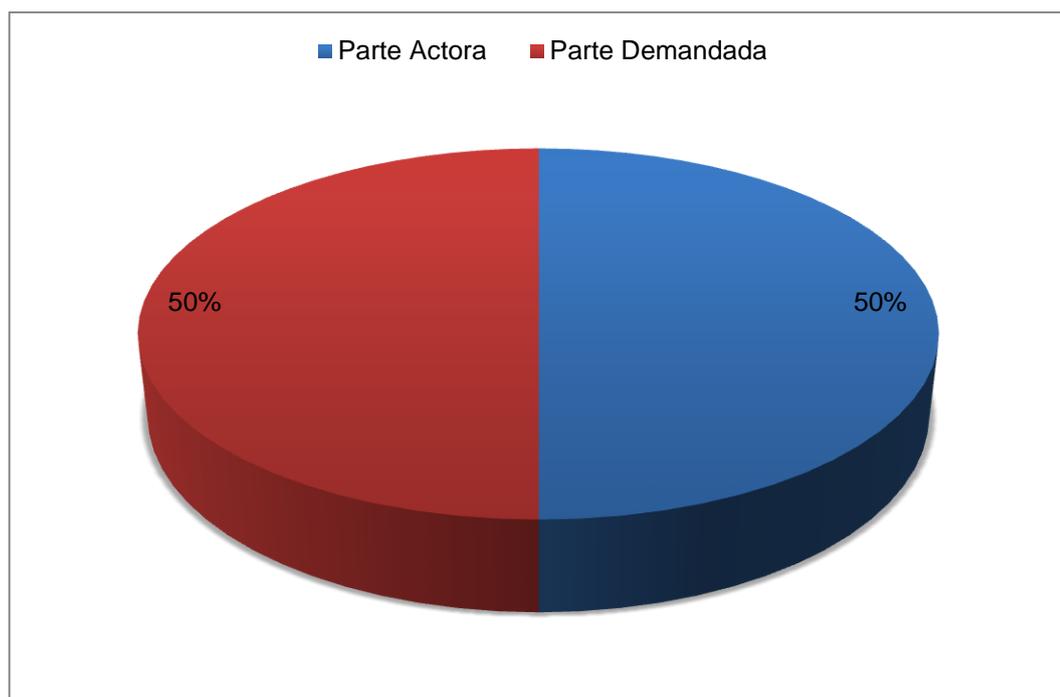
Gráfico 1. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales del Juzgado en lo Laboral de la ciudad de Hernandarias, año 2018. Secretaría N° 1 y Secretaría N° 2.



Durante el periodo del año 2018, en el Juzgado en lo Laboral de la ciudad de Hernandarias se han presentado un total de 66 (sesenta y seis) pruebas. En la Secretaría N° 1 en la cantidad de 26 (veinte y seis) y en la Secretaría N° 2 en la cantidad de 40 (cuarenta).

Tabla 2. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.

Secretaría N°1	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	13	50%
Parte Demandada	13	50%
Total	26	100%

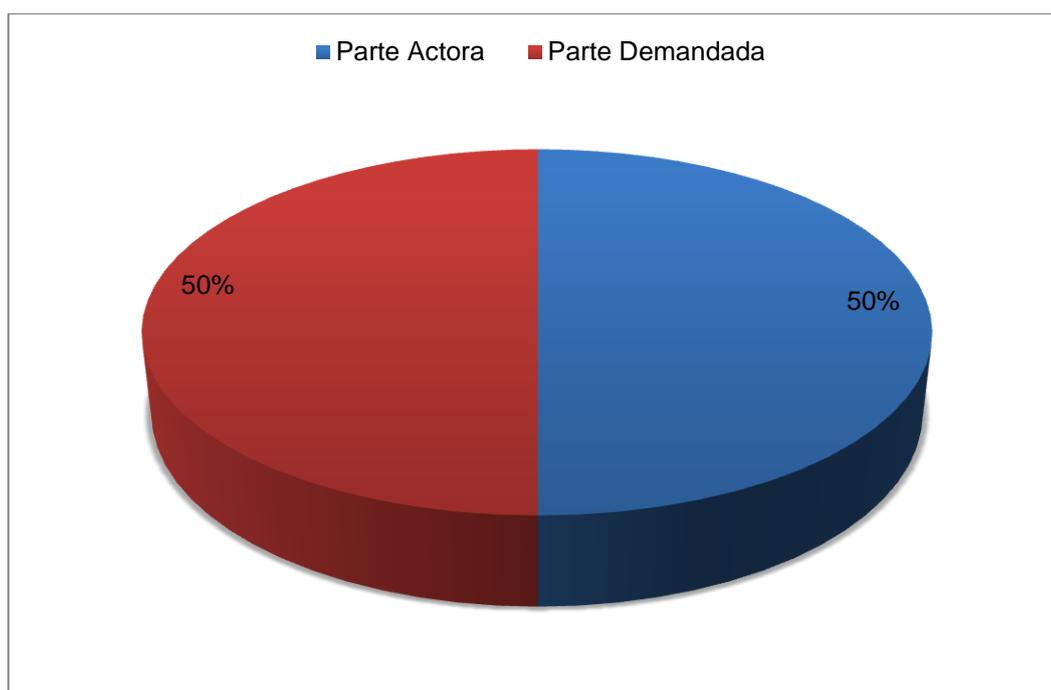
Gráfico 2. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.

Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 1 la cantidad de pruebas presentadas se registraron en la cantidad de 26 (veinte y seis), de los cuales, en la cantidad de 13 (trece) fueron presentados por la parte actora y en la misma cantidad por la parte demandada, respectivamente.

Tabla 3. Cantidad de pruebas testificales presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.

Secretaría N° 1	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	5	50%
Parte Demandada	5	50%
Total	10	100%

Gráfico 3. Cantidad de pruebas testificales presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.

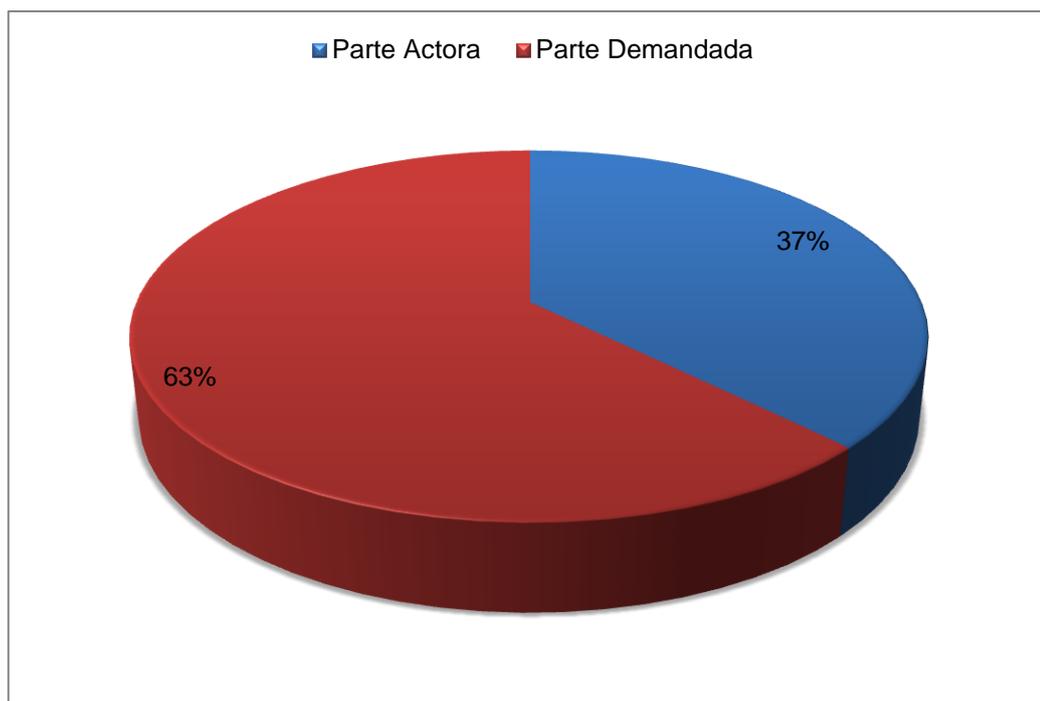


Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 1, las pruebas testificales presentadas fueron en la cantidad de 10 (diez), de los cuales, en la cantidad de 5 (cinco) fueron presentados por la parte actora y en la misma cantidad por la demandada, respectivamente.

Tabla 4. Cantidad de pruebas confesorias presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.

Secretaría N° 1	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	3	37%
Parte Demandada	5	63%
Total	8	100%

Gráfico 4. Cantidad de pruebas confesorias presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.

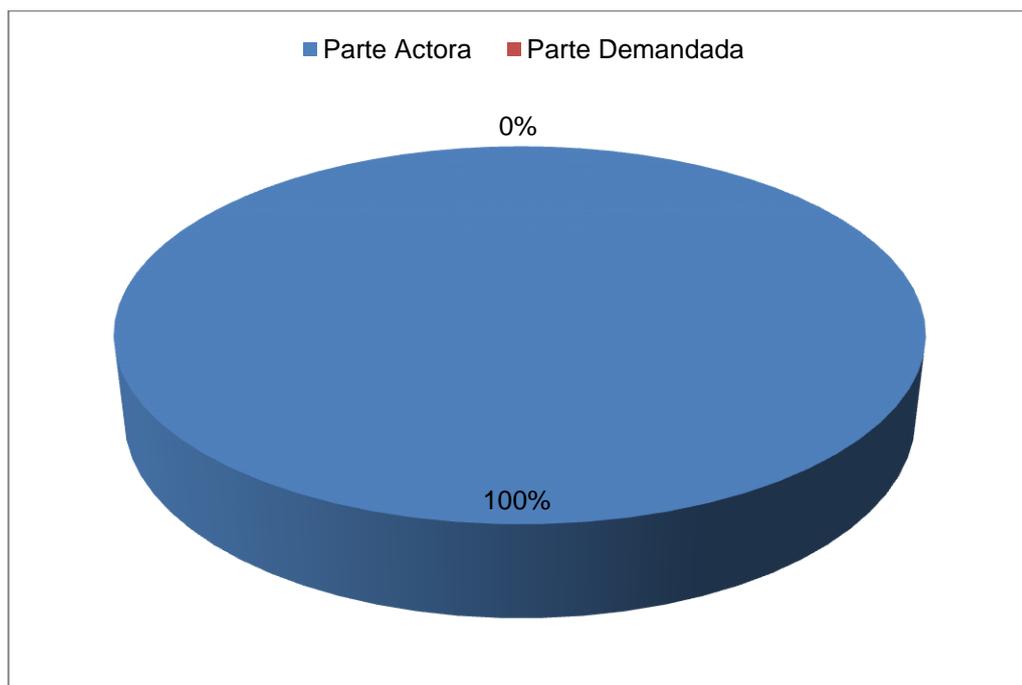


Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 1 la cantidad de pruebas confesorias presentadas se registran en la cantidad de 8 (ocho), de los cuales en la cantidad de 3 (tres) fueron presentados por la parte actora y de 5 (cinco) por la parte demandada.

Tabla 5. Cantidad de pruebas de reconocimiento judicial presentadas por las partes en la Secretaría N° 1

Secretaría N° 1	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	1	100%
Parte Demandada	0	0%
Total	1	100%

Gráfico 5. Cantidad de pruebas de reconocimiento judicial presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.

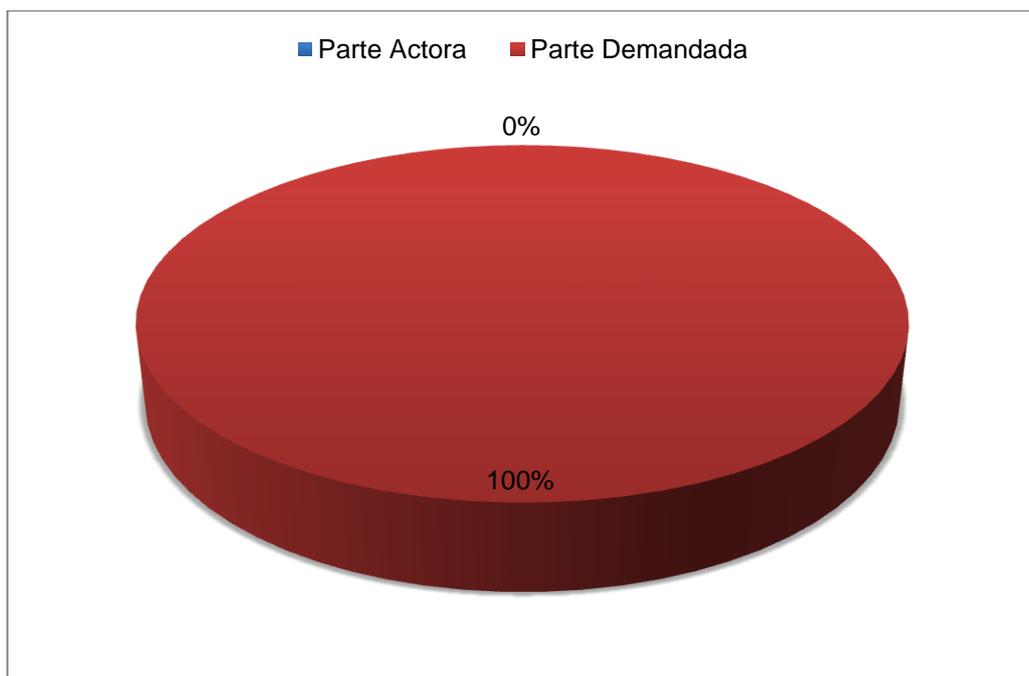


Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 1 la prueba de reconocimiento judicial solamente se registra en la cantidad de 1 (uno) y que corresponde a la parte actora.

Tabla 6. Cantidad de pruebas periciales presentadas por las partes en la Secretaría N° 1

Secretaría N° 1	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	0	0%
Parte Demandada	1	100%
Total	1	100%

Gráfico 6. Cantidad de pruebas periciales presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.

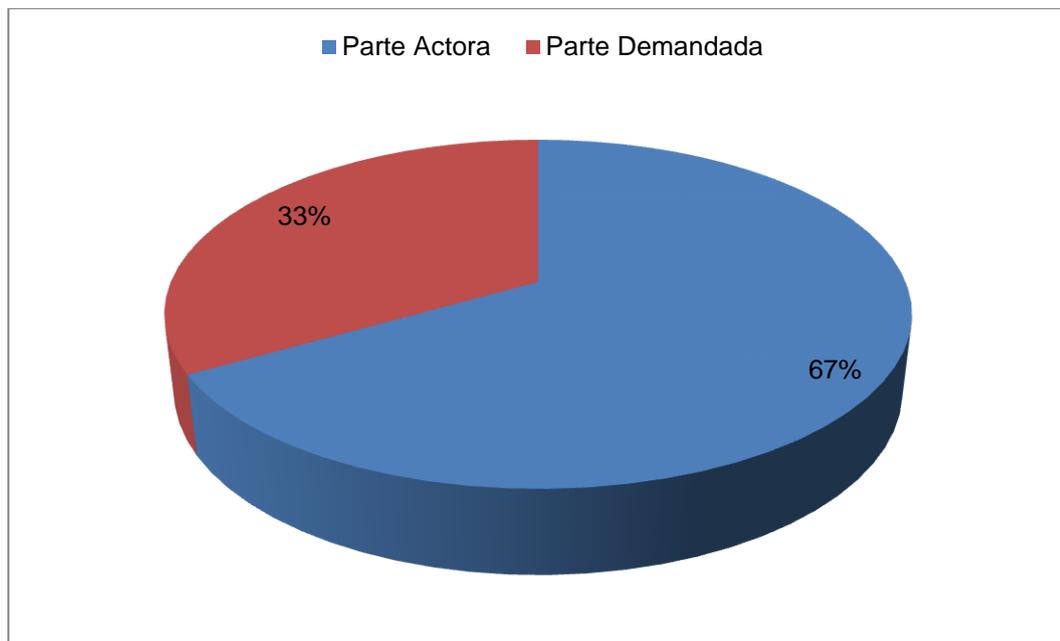


Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 1 la prueba pericial solamente se registra en la cantidad de 1 (uno) y que fue presentada por la parte demandada.

Tabla 7. Cantidad de pruebas de informes presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.

Secretaría N° 1	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	4	67%
Parte Demandada	2	33%
Total	6	100%

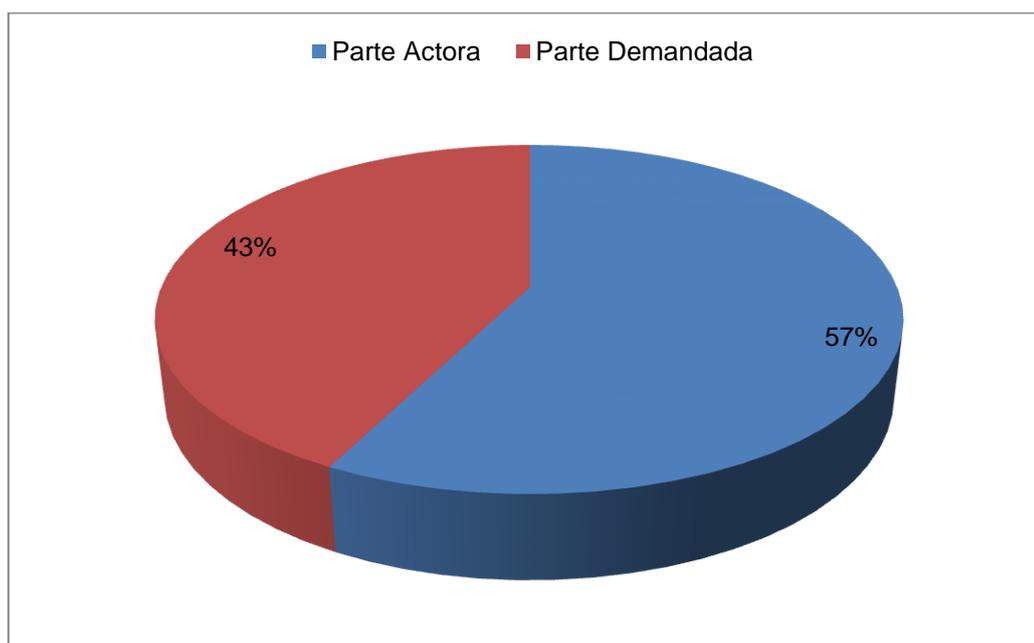
Gráfico 7. Cantidad de pruebas de informes presentadas por las partes en la Secretaría N° 1.



Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 1 la cantidad de pruebas de informes presentadas se registran en la cantidad de 6 (seis), de los cuales en la cantidad de 4 (cuatro) fueron presentados por la parte actora y de 2 (dos) por la parte demandada.

Tabla 8. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.

Secretaría N° 2	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	23	57%
Parte Demandada	17	43%
Total	40	100%

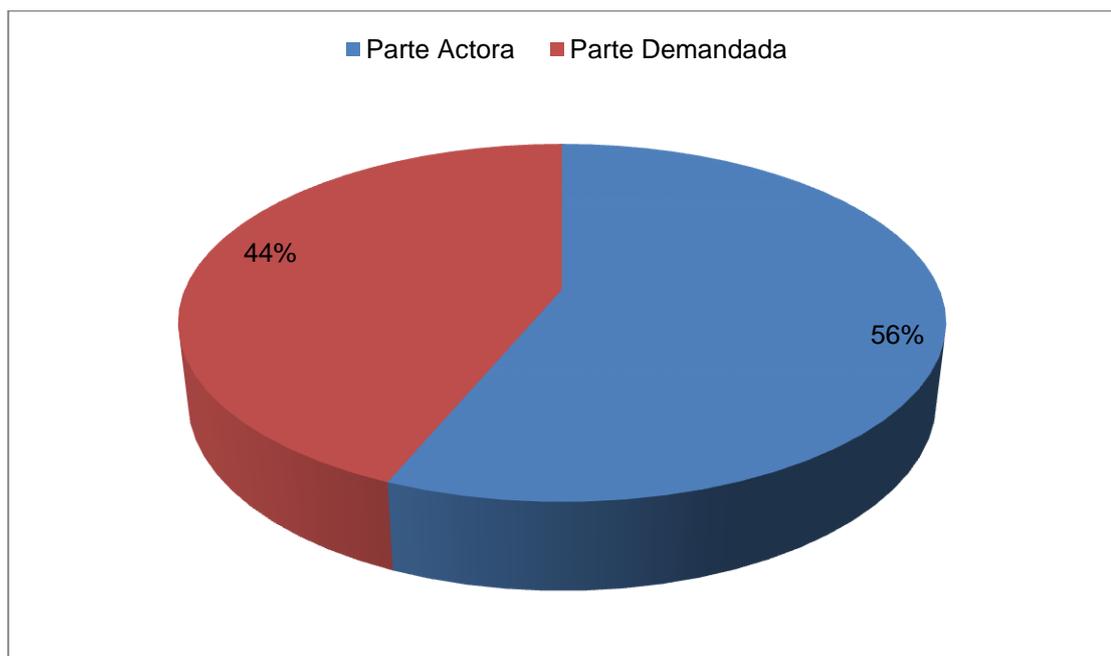
Gráfico 8. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.

Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 2 la cantidad de pruebas presentadas es de 40 (cuarenta), de los cuales, en la cantidad de 23 (veinte y tres) fueron presentados por la parte actora y en la cantidad de 17 (diez y siete) por la parte demandada.

Tabla 9. Cantidad de pruebas testificales presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.

Secretaría N° 2	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	9	56%
Parte Demandada	7	44%
Total	16	100%

Gráfico 9. Cantidad de pruebas testificales presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.

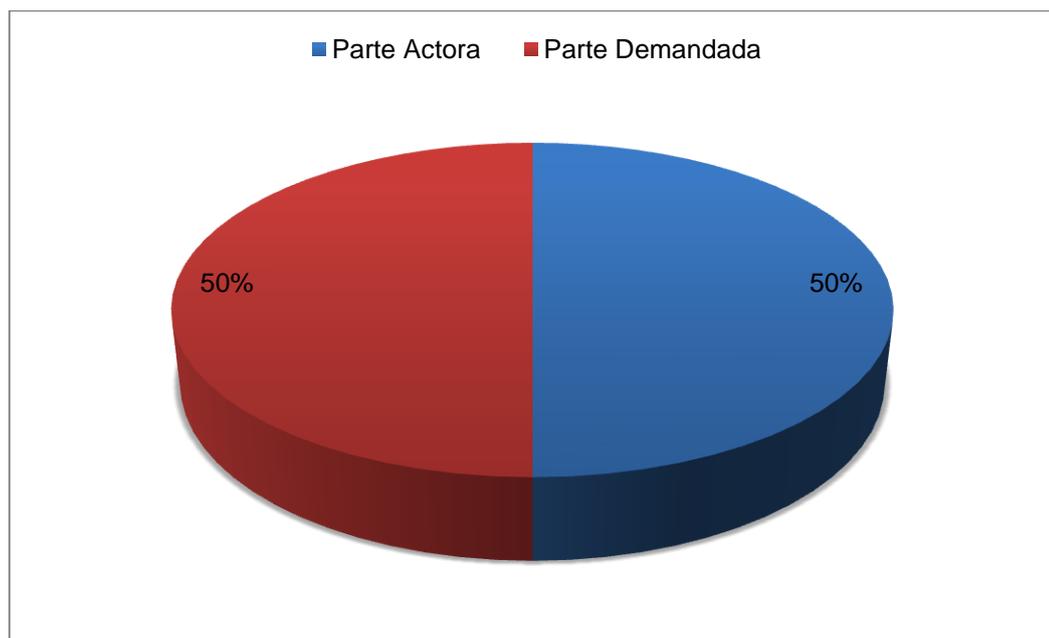


Durante el periodo del año 2018, en la Secretaría N° 2 la cantidad de pruebas testificales se registran en la cantidad de 16 (diez y seis), de los cuales en la cantidad de 9 (nueve) fueron presentados por la parte actora y de 7 (siete) por la parte demandada.

Tabla 10. Cantidad de pruebas confesorias presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.

Secretaría N° 2	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	7	50%
Parte Demandada	7	50%
Total	14	100%

Gráfico 10. Cantidad de pruebas confesorias presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.

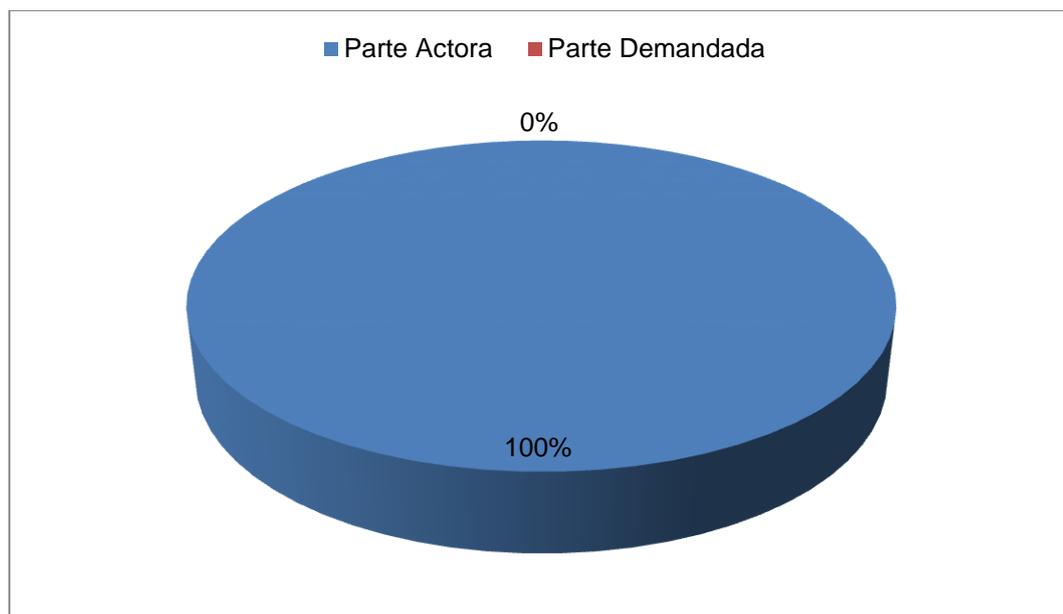


Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 2 la cantidad de pruebas confesorias se registran en la cantidad de 14 (catorce), de los cuales en la cantidad de 7 (siete) fueron presentados por la parte actora y en la misma cantidad por la parte demandada.

Tabla 11. Cantidad de pruebas de reconocimiento judicial presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.

Secretaría N° 1	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	1	100%
Parte Demandada	0	0%
Total	1	100%

Gráfico 11. Cantidad de pruebas de reconocimiento judicial presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.

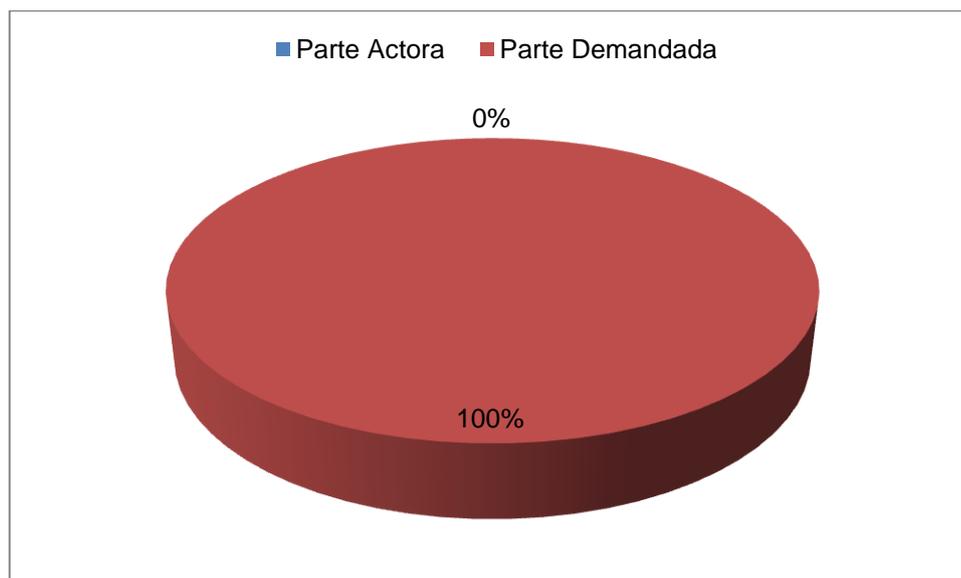


Durante el periodo del año 2018, en la Secretaría N° 2 la prueba de reconocimiento judicial solamente se registra en la cantidad de 1 (uno) y que corresponde a la parte actora.

Tabla 12. Cantidad de pruebas periciales presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.

Secretaría N° 1	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	0	0%
Parte Demandada	1	100%
Total	1	100%

Gráfico 12. Cantidad de pruebas periciales presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.

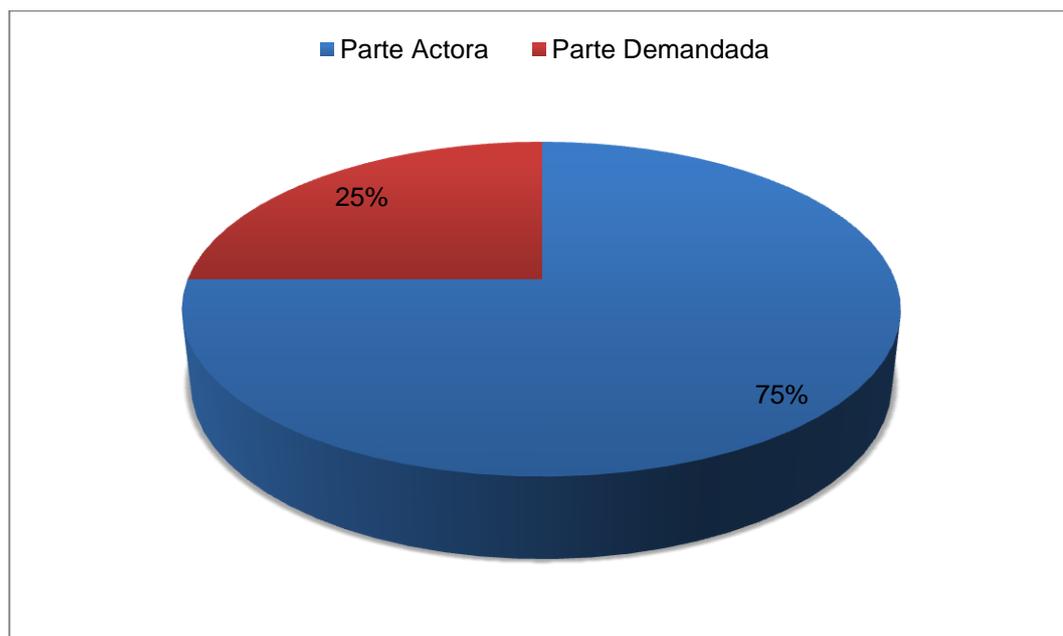


Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 2 solamente se registra 1 prueba pericial y que corresponde a la presentada por la parte demandada.

Tabla 13. Cantidad de pruebas de informes presentados por las partes en la Secretaría N° 2.

Secretaría N° 2	Frecuencia	Porcentaje
Parte Actora	6	75%
Parte Demandada	2	25%
Total	8	100%

Gráfico 13. Cantidad de pruebas de informes presentadas por las partes en la Secretaría N° 2.



Durante el periodo del año 2018, en la Secretaría N° 2 la cantidad de pruebas de informes se registran en la cantidad de 8 (ocho), de los cuales en la cantidad de 6 (seis) fueron presentados por la parte actora y por la parte demandada en la cantidad de 2 (dos).

Conclusiones

Las pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales están registrados en la cantidad de 66 en el Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de la ciudad de Hernandarias en el año 2018, de los cuales en la Secretaría N° 1 se registran en la cantidad de 26 (veinte y seis) y en la Secretaría N° 2 en la cantidad de 40 (cuarenta), esto se desprende y revela a través del objetivo general cual es determinar la cantidad de pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado en lo laboral de la ciudad de Hernandarias, año 2018.

El primer objetivo específico radica en especificar la cantidad de pruebas testificales presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral. Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 1, las pruebas testificales presentadas fueron en la cantidad total de 10 (diez), de los cuales, en la cantidad de 5 (cinco) fueron presentadas por la parte actora y en la misma cantidad por la demandada, respectivamente. Ya en la Secretaría N° 2 la cantidad de pruebas testificales se registran en la cantidad de 16 (diez y seis), de las cuales en la cantidad de 9 (nueve) fueron presentadas por la parte actora y de 7 (siete) por la parte demandada.

El segundo objetivo específico consiste en identificar la cantidad de pruebas confesorias presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral, y se señala en ese sentido que durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 1 la cantidad de pruebas confesorias presentadas se registran en 8 (ocho), de las cuales 3 (tres) fueron presentadas por la parte actora y 5 (cinco) por la parte demandada, en la Secretaría N° 2 la cantidad de pruebas confesorias se registran en 14 (catorce), de las cuales 7 (siete) fueron presentadas por la parte actora y en la misma cantidad por la parte demandada.

El tercer objetivo específico radica en indicar la cantidad de pruebas de reconocimiento judicial presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral. Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 1 la prueba de reconocimiento

judicial solamente se registra en la cantidad de 1 (uno) y corresponde a la parte actora, por su parte en la Secretaría N° 2 la prueba de reconocimiento judicial se registra en la cantidad de 1 (una) la que también corresponde a la parte actora.

El cuarto objetivo específico consiste en especificar la cantidad de pruebas periciales presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral. Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 1 la prueba pericial solamente se registra en la cantidad de 1 (una) y que fue presentada por la parte demandada. Ya en la Secretaría N° 2 solamente se registra 1 (una) prueba pericial y que corresponde también a la presentada por la parte demandada.

El quinto y último objetivo específico radica en especificar la cantidad de pruebas de informes presentadas por las partes en los procesos laborales tramitados ante el juzgado de primera instancia en lo laboral. Durante el periodo del año 2.018, en la Secretaría N° 1 la cantidad de pruebas de informes presentadas se registran en la cantidad de 6 (seis), de las cuales en la cantidad de 4 (cuatro) fueron presentadas por la parte actora y de 2 (dos) por la parte demandada, por su parte en la Secretaría N° 2 la cantidad de pruebas confesorias se registran en la cantidad de 8 (ocho), de las cuales en la cantidad de 6 (seis) fueron presentadas por la parte actora y por la parte demandada en la cantidad de 2 (dos).

Si bien resaltan que algunas pruebas son más utilizadas por las partes, como las testificales, la de informes y la confesorias, cabe señalar que todas las pruebas previstas en la legislación procesal laboral sí son utilizadas por las partes y por ello constituyen elementos vitales para el desarrollo de los procesos en el área laboral, pues con las presentaciones de sus respectivas pruebas las partes pretenden demostrar la veracidad de sus pretensiones discutidas en el respectivo proceso.

Recomendaciones

Se recomienda la realización de una investigación que tenga por objeto determinar cuáles son las pruebas periciales que se realizan en los procesos laborales del juzgado en lo laboral de la ciudad de Hernandarias.

Bibliografía

- Cabezas R. (2010). *Aspectos relevantes de la prueba en el nuevo Proceso Laboral* (Tesis de Grado). Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago, Chile.
Recuperado de
http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-cabezas_r/pdfAmont/de-cabezas_r.pdf
- Casco, H. (2017). *Código Procesal Civil. Comentado y concordado*. ISBN: 99925-3-065-0. Asunción, Paraguay: Ediciones y Arte S.A.
- Constitución Nacional de la República del Paraguay (1992). Asunción, Paraguay: Ediciones Diógenes.
- Cristaldo, J. y Cristaldo, B. (2010). *Código Procesal Laboral Actualizado y Comentado*. Asunción Paraguay: Ediciones Fides.
- Chicas, R. (2005). Los principios procesales del derecho y la prueba en el proceso laboral. *Artículo I Jornada de Derecho Laboral*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar. Campus Quetzaltenango, Guatemala.
Recuperado de
<http://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/83/Archivos/Prueba%20en%20el%20Proceso%20Laboral.pdf>
- Dahlgren, J. (2017). *La dificultad probatoria en el proceso laboral en el Chaco*, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas - UNNE, Número 18, ISSN 1668 - 6365. Argentina.
Recuperado de
revistas.unne.edu.ar/index.php/rfce/article/download/2234/1956
- García-Perrote, I. (1994) Prueba y proceso laboral. *Revista Derecho Privado y Constitución Número 4*. Universidad de Cantabria, España
Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1426774.pdf>
- Gómez, A. (2015). *La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano*. Especialización en Derecho Procesal Contemporáneo. Facultad de Derecho. Universidad de Medellín. Colombia.

Recuperado de

https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2209/TG_EDPC_13.pdf?sequence=1

Hernández, S., Fernández y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. ISBN 978-607-15-0291-9. México D.F.: McGraw-Hill.

Irún, L. (2018). Código Procesal Civil Comentado. I.S.B.N.978-99953-43-71-2. Asunción, Paraguay: Ediciones Librería el Foro S.A:

Jaime, H. (2015). La prueba electrónica en el proceso laboral. *Gaceta Laboral, volumen 21, Nº. 3*. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/336/33643814002.pdf>

Jiménez T., Pineda M. y Salmona, F. (2004). *Aspectos Generales de la Prueba y los Medios de Prueba*. Santiago, Chile.

Recuperado de

https://www.cursos.cl/derecho/2007/2/D124A0417/2/material_docente/

Ley 213/1993 Código Laboral Paraguayo y Ley 742/1961 Código Procesal del Trabajo del Paraguay. Asunción Paraguay: Ediciones Librería el Foro.

López, O. (2004). Código Procesal Penal. Asunción, Paraguay: Fondo Editorial de Derecho y Economía.

Miyagusuku J., García A. (2011). La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral. *Revista Derecho & Sociedad Asociación Civil 37*. Perú.

Recuperado de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13175/13788>

Monroy J. (1994) *Las Excepciones en el Código Procesal Civil Peruano*.

Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5109837.pdf>

Munín, L. Sánchez (2016). El Whatsapp como medio de prueba en el proceso laboral. *Anuario*. Facultad de Derecho de la Universidad da Coruña, Volumen 20 ISSN: 2530-6324, ISSN: 1138-039X. La Coruña, España.

Recuperado de

<https://doi.org/10.17979/afdudc.2016.20.0.1960>

Muñoz A, Vásquez R. (2010). Conflictos Laborales, Conciliación y Derechos Humanos. *Justicia Juris, Volumen 6*. ISSN 1692-8571/ISSN 1692-8571.

Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3634164.pdf>

Núñez L. (2009). *La Confesión Judicial en el Proceso Oral Laboral* (Tesis de Maestría en Derecho Procesal). Universidad Andina Simón Bolívar.

Quito, Ecuador.

Recuperado de

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1114/1/T0814-MDP-N%C3%BA%C3%B1ez-La%20confesi%C3%B3n%20judicial.pdf>

Olaso J. (2008). *La prueba en materia laboral*. ISBN 978-9968-770-48-4 Escuela Judicial, Poder Judicial. Heredia, San Joaquín de Flores, Argentina.

Recuperado de

https://escuelajudicialpj.poderjudicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/laboral/prueba_materia_laboral.pdf

Osorio, M. (2013). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Ciencias Sociales*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Paredes, F. (2006). *Procedimiento Laboral: Teórico Práctico*. Asunción, Paraguay: Editorial Marben

Pettit H. y Centurión R. (2016). *Derecho Procesal del Trabajo*. Colección universitaria Tomo III. Asunción, Paraguay: Editorial Intercontinental.

Quiroa, G. (2007) *Análisis legal y doctrinario de los medios de prueba en el juicio ordinario laboral guatemalteco* (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Recuperado de

<http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/41537.pdf>

Ramírez, C. (2012). El procedimiento ordinario laboral en la ley federal del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, N° 14*. ISSN:

1870- 4670. Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México.

Recuperado de

www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/4296/429640269008/6

Torres J. (2015) *Derecho Laboral: Aportes Doctrinarios*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Corte suprema de Justicia Primera Edición Tomo I. Edición. ISBN 978-99953-41-32-9.

Recuperado de

https://www.pj.gov.py/ebook/libros_files/Derecho_Labora-Tomo1-Aportes%20Doctrinarios.pdf

Visor Enciclopedia Audio visuales (1999). *El ejercicio de la jurisdicción laboral*. Obra completa. ISBN987-522-034-5. Argentina: gráfica Integral Argentina.

Apéndice

Apéndice A. Formulario de análisis documental

Apéndice B. Carátula de expediente judicial Laboral

Apéndice A. Formulario de análisis documental

1. Cantidad de pruebas presentadas por las partes en los procesos laborales del Juzgado en lo Laboral de la ciudad de Hernandarias, año 2018. Secretaría N° 1 y Secretaría N° 2.

2. Cantidad de pruebas testificales.

.....
.....

3. Cantidad de pruebas confesorias.

.....
.....

4. Cantidad de pruebas de reconocimiento judicial.

.....
.....

5. Cantidad de pruebas periciales.

.....
.....

6. Cantidad de pruebas de informes.

.....
.....

Apéndice B. Carátula de expediente Laboral


Corte Suprema de Justicia
6 OCT 2018
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE ALTO PARANÁ
436



AÑO **2018** No. **35** FOLIO **22**

EXPEDIENTE: **Celia Isabel López c/ shyr,
ley Carolina Bordon Ledezma
s/ cobro de Guaraníes en diversos
conceptos Laborales.**

JUZGADO DE 1RA INSTANCIA EN LO: **Civil, comercial y laboral
2º Turno.**

JUEZ: **Abog. Anibal Duarte.**

SECRETARIA N°: **03** A CARGO DE:

FISCAL EN LO..... DE.....

Servicios Gráficos - Poder Judicial 