

# PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL

## ESCRITO DE DEMANDA

Se presenta por escrito ante el Tribunal Laboral

Requisitos:

- Datos del actor
- Datos del demandado
- Domicilio para recibir notificaciones
- Hechos que originan el conflicto
- Relación laboral
- Prestaciones reclamadas
- Fundamento legal
- Pruebas ofrecidas

Si hay errores, el tribunal previene para corregir en 5 días

## Admisión de la Demanda

Tribunal revisa si cumple con los requisitos legales

Si cumple:

- Se admite formalmente
- Se ordena el emplazamiento
- Se fija fecha para la audiencia preliminar

Si no cumple:

- Se previene o desecha

## Emplazamiento al Demandado

Notificación formal al patrón

Se le entrega:

- Copia de la demanda
- Citatorio a la audiencia preliminar

Plazo de 15 días hábiles para contestar la demanda

## Contestación de la Demanda

Presentación por escrito

El demandado debe:

- Aceptar, negar o desconocer los hechos
- Exponer excepciones y defensas
- Ofrecer pruebas

## Réplica

Tiene como finalidad:

- Responder a los argumentos, excepciones y defensas del demandado.
- Rechazar o aclarar los hechos negados o modificados por el patrón.
- Ampliar o precisar los hechos, si es necesario.
- Ofrecer pruebas adicionales, si son para refutar lo que dijo el demandado.

Plazo: 3 días hábiles a partir de que se le notifica la contestación de la demanda.

## Contrarréplica

Finalidad:

- Reforzar sus defensas o argumentos.
- Contestar nuevos hechos planteados en la réplica.
- Aclarar o impugnar nuevas pruebas ofrecidas por el actor.

Plazo: 3 días hábiles después de ser notificado de la réplica.

En casos excepcionales:

- Audiencia preliminar por la complejidad del asunto.

Plazo de 10 días.

## Auto de depuración

Se ocupará de los aspectos que son objeto de la audiencia preliminar

- Se emitirá por escrito fuera de la audiencia
- No podrá delegarse en el secretario instructor

En un plazo de 15 días

Fase de alegatos

- La controversia se reduce a puntos de derecho
- Cuando la prueba que resulte admitida sea documental
- Exhibida sin ser objetada
- El Tribunal otorgará a las partes un plazo de 5 días

## Audiencia de Juicio

Se desahogan las pruebas admitidas:

- Testigos (interrogatorio y contra interrogatorio)
- Documentales (contratos, recibos, reglamentos, etc.)
- Periciales (médicas, contables, etc.)
- Inspección judicial si aplica (visita al lugar de trabajo)

Alegatos finales orales de ambas partes

El tribunal cierra la etapa probatoria

## Sentencia

Debe emitirse en un plazo no mayor a 15 días hábiles

Contenido de la sentencia:

- Valoración detallada de las pruebas
- Determinación de la relación laboral
- Declaración de procedencia o improcedencia de las prestaciones
- Fundamento legal y motivación
- Monto a pagar, si corresponde

Fija plazo para cumplimiento voluntario

Si no se cumple:

- Se puede solicitar la ejecución de sentencia
- Cabe recurso de apelación en casos permitidos por la ley