

4034474

DR

#0932

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARCELONA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARCELONA

T
344.01
L.787

CORPORACION EDUCATIVA DEL DESARROLLO
"SIMON BOLIVAR"

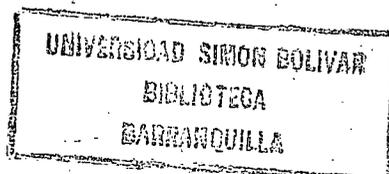
DR. JOSE CONSUEGRA HIGGINGS - RECTOR

DR. RAFAEL BOLAÑO MOVILLA - SECRETARIO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

DR. CARLOS DANIEL LLANOS SANCHEZ - DECANO

DRA. BLANCA FRANCO DE CASTRO - SECRETARIA.



CORPORACION EDUCATIVA DEL DESARROLLO
"SIMON BOLIVAR"

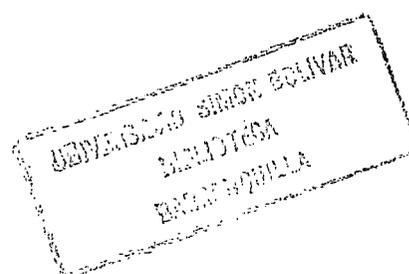
DR. JOSE CONSUEGRA HIGGINS - RECTOR

DR. RAFAEL BOLAÑO MOVILLA - SECRETARIO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

DR. CARLOS DANIEL LLANOS SANCHEZ - DECANO

DRA. BLANCA FRANCO DE CASTRO - SECRETARIA



LA PRUEBA LABORAL EN EL DERECHO COLOMBIANO

ROBERT LIVINGSTON SMITH

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO
COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OBTAR AL TITULO DE ABOGADO.**

**DIRECTOR DE TESIS:
DR. JORGE MORENO.**

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
"SIMON BOLIVAR"**

Barranquilla Junio , 1.986

Barranquilla Junio 1.986

Al Doctor
CARLOS DANIEL LLANOS
Decano de la Facultad de Derecho
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
E. S. D.

Apreciado Doctor:

Dando un cumplimento a lo dispuesto por esa Decanatura como "Director de Tesis" del egresado: ROBERT LIVINGSTON SMITH a continuación me permito emitir concepto al respecto para optar el título de Abogado, el egresado desarrolló un tema jurídico de interés actual en el Derecho del Trabajo Colombiano relacionado con las "Pruebas" y que que tituló : La Prueba Laboral en el Derecho Colombiano".

El trabajo investigativo presentado por el Egresado comprende una verdadera investigación en esta rama del derecho y es un aporte en la recopilación de las diferentes normas dispuestas al respecto la seriedad del tema y la calidad investigativa refleja en el trabajo presentado se evalúa en la Bibliografía.

En consideración a lo expuesto doy mi concepto favorable en el sentido que el trabajo responde a las exigencias para optar al título de Abogado.

Atentamente,

JORGE ALBERTO MORENO
Director de Tesis.

JAM/.-

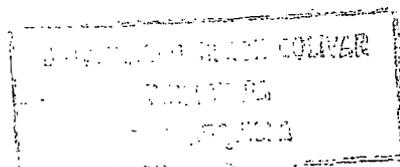
LA PRUEBA LABORAL EN EL DERECHO COLOMBIANO

ROBERT LIVINGSTON SMITH

CORPORACION EDUCATIVA DEL DESARROLLO

"SIMON BOLIVAR"

Barranquilla Junio , 1.986



AGRADECIMIENTOS A:

LOS DOCTORES:

JORGE MORENO.

POR LA ASESORIA QUE ME PRESTARON
EN LA REALIZACION DE LA PRESENTE
TESIS.

NOTA DE ACEPTACION

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

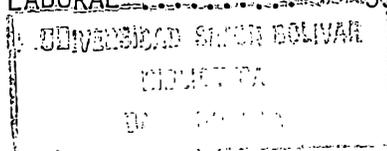
Barranquilla Junio 1.986.

TABLA DE CONTENIDO

PAGINAS

0.	INTRODUCCION	1
0.1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
0.2.	HIPOTESIS	3
0.3.	MARCO HISTORICO	4
0.4.	MARCO GEOGRAFICO	5
0.5.	MARCO LEGAL	6
0.6.	LIMITACION	7
0.7.	JUSTIFICACION	8
0.8.	OBJETIVO	9
1.	NOCIONES	11
1.2.	DEFINICION DE LAS PRUEBAS	12
1.3.	REPRESENTACION DE LA PRUEBA MEDIANTE ECUACION	12
1.4.	OBJETO Y FIN DE LA PRUEBA	12
1.5.	LA PRUEBA COMO FENOMENO FUNDAMENTAL DEL PROCESO .	13
1.6.	FUNDAMENTOS DE LA PRUEBA	13
2.	ALGUNOS SISTEMAS O PRINCIPIOS ACOGIDOS EN EL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO	13
2.1.	PERSUASION RACIONAL O SANA CRITICA (ART. 61 C.P.T.).	15
2.2.	PRINCIPIO INQUISITIVO	16
2.3.	PRINCIPIO DE INMEDIACION	17
2.4.	PRINCIPIO DE EVENTUALIDAD (SENTENCIA DE LA CORTE)	18

	PAGINAS
2.5. PRINCIPIO CONCENTRACION PROCESAL	20
2.6. PRINCIPIO DE IMPULSION (ART. 48)	21
2.7. PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD (ART. 43 C.P.T)	22
2.8. PRINCIPIO DE LA LEALTAD PROCESAL (ART. 49 C.P.T.)	24
2.9. PRINCIPIO ORALIDAD (ART. 42 C.P.T.)	25
2.10. PRINCIPIO DE GRATITUD	26
2.11. PRINCIPIO DE PROTECCION	27
2.12. CONCLUSION	27
3. LA VALORACION DE LA PRUEBA	29
3.1. LA ACTIVIDAD PROBATORIA: CARACTERISTICAS	29
3.2. MOMENTOS ESTATICOS Y DINAMICOS DE LA VALORACION DE LA PRUEBA	31
3.3. DEFINICION DE LA VALORACION DE LA PRUEBA EN SENTIDO PROCESAL	31
3.4. COMO DEBE HACERSE LA VALORACION	31
3.5. A QUE HA DE DIRIGIRSE PREVIAMENTE LA VALORACION DE LA PRUEBA	32
3.6. LA VALORACION SE HACE EN LOS CONSIDERANDOS O PAR- TE MOTIVA Y DEBE REPRODUCIRSE	32
4. LA CONDUCTA PROCESAL DE LAS PARTES	34
4.1. GENERALIDADES	
4.2. ALGUNOS DETERMINANTES E INDICIOS EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL	35.



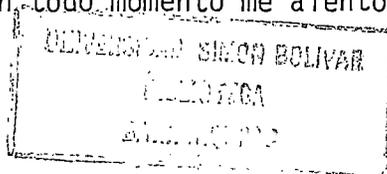
PAGINAS

4.3.	LA CONDUCTA DE LAS PARTES COMO INDICIO	36
4.4.	CONCLUSION	38
5.	APLICACION DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL AL PROCEDIMIENTO LABORAL	39
5.1.	GENERALIDADES	39
5.2.	EXCEPCIONES A LA APLICACION DEL CODIGO DE PROCE- DIMIENTO LABORAL	39
5.3.	ANALOGIA DE LOS DOS CODIGOS	40
5.4.	EXCEPCIONES	41
5.5.	CONCLUSIONES	42
6.	DE LOS MEDIOS DE PRUEBA	42
6.1.	CUALES SON LOS MEDIOS DE PRUEBA	42
6.2.	MEDIOS DE PRUEBAS EN PARTICULAR	43
6.3.	CLASIFICACION	43
7.	DECLARACION DE PARTE	46
7.1.	NOCION	46
7.2.	CONCEPTO	46
7.3.	CONCEPTO	47
7.4.	CLASES DE CONFESION	47
7.5.	REQUISITOS PARA VALORAR LA CONFESION	48
8.	PROCESO EJECUTIVO	50
8.1.	INTRODUCCION	50

	PAGINAS
8.2. DEFINICION	50
8.3. PRINCIPIO DE GRATITUD	53
8.4. PRINCIPIO INQUISITIVO	56
8.5. AUTONOMIA	57
8.6. PODERES DEL JUEZ	60
8.7. PRUEBAS	61
8.8. AUTONOMIA PROCESAL	62
9. CONCLUSION	63
10. BIBLIOGRAFIA	64

DEDICATORIAS

- A mi desaparecida MADRE: LUCIA FLORENCIA SMITH DE LIVINGSTON quien en vida me brindó todo el cariño, comprensión y abnegación desinteresada y al marcharse me dió confianza en mi mismo, esperanzas sus sabias enseñanzas para lograr este éxito.
- A mi noble PADRE: REMESIS LIVINGSTON WEBSTERS, quien con comprensión de un hermano mayor siempre me ayudó.
- A mis hermanos : LUCIA FABIOLA, CLAUDIA EDNA, JOSE JAIME, JAQUELINE ELOISA, quienes en todo momento me ayudaron día a día en lo moral y económicamente en forma noble y leal.
- A mi pequeño sobrino JASON AMED ALARCON LIVINGSTON, quien con sus risas y travesuras me motivó a olvidar los malos ratos y ver la vida con optimismo.
- A los Doctores: ANA BOLIVAR DE CONSUEGRA, IVAN ROMERO MENDOZA, JOSE CONSUEGRA HIGINS, a quienes en gran parte les debo el logro de mis sacrificios.
- A todos mis PROFESORES y AMIGOS y en especial a FERNANDO AUGUSTO RODRIGUEZ VIDAL, quien en todo momento me alentó a termi-



mis estudios.

A todos ELLOS, dedico mi trabajo ya que sin su valiosa participación no hubiese sido factible lograr tan bella etapa de mi existir.

LA VERDAD OS HARA LIBRES

EL DERECHO ES LA PRUEBA

DADME LOS HECHOS Y OS DARE EL DERECHO

0. INTRODUCCION

Hace algún tiempo tiempo inicié el presente trabajo con el firme propósito de aclarar lo más fielmente posible la prueba en lo referente al Derecho Laboral en Colombia.

Los primeros capítulos constituyen las generalidades del proceso ejecutivo, sus principios en los restantes capítulos trata de los procedimientos aplicables del Código de Procedimiento Civil al Código Laboral y los objetos de la obligación del Proceso Ejecutivo laboral.

Hago este trabajo con el fin de hacer resaltar la importancia de las pruebas en el área laboral.

El objetivo básico de esta investigación es tratar de aclarar en el menor tiempo factible lo largo y tedioso de los procesos del Derecho del Trabajo en nuestro país está en mora de una objetiva y ágil reforma a nuestro régimen del Derecho del trabajo es por ello la importancia de las pruebas y su valor en los procesos.

0.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Lo primordial de este trabajo radica en tratar de acelerar y no hacer tan intensivo los procesos y tramitaciones de índole laboral en el Derecho Colombiano porque bien lo sabemos de los mayores flagelos de nuestros pobres pueblos Latinoamericanos es la tragedia que vive tanto el sector privado y público con lo exagerado de la tramitación de los procesos del Derecho del Trabajo donde está la polémica entre los paludicos salarios y la obtención del pago de sus servicios.

0.2. HIPOTESIS

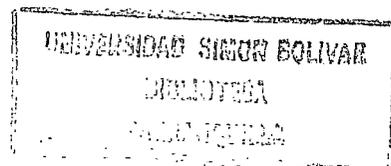
HIPOTESIS: Como lo dice, su significado es una suposición de algo para deducir una consecuencia.

Este trabajo, su principal Hipótesis radica en hacer más rápido y menos engorroso el proceso ejecutivo laboral y actualizarlo con las demás ramas del Derecho.

Mediante las pruebas en el Derecho del Trabajo primordialmente quiero que después de elaborado el plan de estudios sea llevado a la práctica para beneficio de todas las partes intervinientes ó activas en los asuntos del derecho del trabajo, el cual necesita y debe ser de una vez una reestructuración amplia y librería y no permanecer con principios conservadores y obsoletos que van en perjuicio de la parte más débil (el trabajador, por ello insisto que si hay pruebas, hechos, indicios, presunciones justas claras hará una equidad y justicia en la rama del Derecho del Trabajo.

0.3 . MARCO HISTORICO

A base de los casos anteriores donde se hacen dificiles todos los procesos laborales por lo extensivo y demorado; he tratado que los procesos laborales de los cuales siempre han sido sumamente dispendiosos y largos (en lo cronológico) por no haber como primera medida suficiente material humano para atender tantos y tantos casos que no conllevan más que a la acumulación de éstos y también por el mismo sistema anacrónico y vetusto que viene de sarrollándose desde casi la publicación del Código del Derecho Colombiano, en síntesis las reformas han sido pocas y muy sutiles.



0.4. MARCO GEOGRAFICO

Al tratarse o referirse a este tema no estan los estatutos laborales para un solo sector o región colombiana sino que enmarca toda la Nación y no uno determinado; aquí entran desde las grandes Urbes hasta lo más recóndito de nuestro País. Es por ello que no estoy de acuerdo que los de las grandes Urbes o metropolis se les asigne un salario diferencial a los campesinos en lo rural se debe aplicar por igual la ley para todos, no hay derecho a tamaño y catastral error dicha diferencia.

0.5. MARCO LEGAL

Atañe solamente al Derecho Laboral Colombiano, como lo plantean varios autores. A todos los sectores y esferas social trabajadora se le debe tratar como a seres humanos no como máquinas de las cuales pueda disponer el Patrono a su arbitrio y capricho ambos deben respetarse y cumplirse mutuamente. hago referencia que la ley del Derecho del Trabajo se aplicará tanto para los menores hasta los ancianos en edad de trabajo, si los hechos se cumplen dentro de los debidos parámetros habrá "DERECHOS".

0.6. LIMITACIONES

Este concepto radica como es lógico a la rama del Derecho del Trabajo que deberá de ser aplicado a todas las partes protagonistas de ello. Se deberá aplicar todos los principios y preceptos en forma justa e imparcial-seria debe ser aplicable y llevadas a cabo a todos sin excepciones de ninguna índole.

0.7 JUSTIFICACION

De hecho el Derecho prima sobre la paridad igualitaria de las partes por ello no se justifica que en el País sean tan demorados los casos probatorios y procesales se pierden por lo menos un buen porcentaje de casos sin el simple requisito se pierden sin tener en cuenta las pruebas.

0.8. OBJETIVO

Lo realmente cierto radica en que se debe tratar como sea factible y lógico hay que renovar el Código de Legislación está en mora de ser reestructurado.

GENERALIDADES

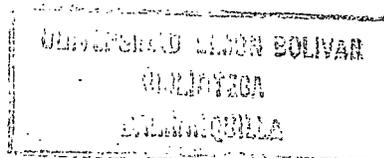
1. NOCIONES:

Las pruebas judiciales no son más que una especificación con la técnica sociológica, que exige de una parte de la lógica general, la cual naturalmente se divide en: Criteriología, que estudia las fuentes de nuestros conocimientos, como los sentidos externos, de la memoria, el testimonio humano y la razón; diálectica, que estudia las formas de nuestro razonamiento, todos los cuales se reducen a un sencillo silogismo único, el hipotético mixto, llamado modus ponens, es decir, modo ponente que a su vez se reduce a los siguiente: si a es b c es d; pero luego c es de y finalmente la metodología de la lógica, que es tudia la organización de la materia del conocimiento y las com binaciones de sus raciocinios más adecuados a cada caso.

Las pruebas judiciales constituyen la criteriología de la lógica del derecho.

La diálectica general tiene también su especialidad en derecho se la denomina Lógica Jurídica, cuyos razonamientos reciben varios nombres, por ejemplo: a simili, o sea aplicación de la ley por la semejanza de un caso a otro; a contrario sensu, es decir, en sentido contratio, este argumento es una interpreta ción de leyes- contratos y en general de toda expresión humana a forliori, llamado también a más fuerte razón.

En términos generales, podemos decir que probar es demostrar a otro la verdad de algo, y para realizar lo anterior se utiliza medios considerados como aptos, idóneos y suficientes.



La regla general es que el derecho no se prueba, sino excepcionalmente, cuando se trata de normas de derecho o jurídicas que no tienen alcance nacional, como los acuerdos, ordenanzas, leyes extranjeras, los usos y costumbres. Con respecto a las leyes nacionales, únicamente se invocan para que el juez las aplique, pero no hay necesidad de probarlas.

El fin de la prueba ante la jurisdicción es demostrar que un hecho ha sucedido o no, que existió o no, o que existe en la actualidad³.

El profesor ATONIO ROCHA explica todo lo anterior con suma claridad en su obra de la prueba en derecho, página 32 edición de 1967 de la cual trasladamos el ejemplo a la materia laboral.

Es muy fácil ver a través del siguiente ejemplo la distinción entre el hecho que debe ser objeto de la prueba y la ley que apenas es necesario invocarla o que de oficio dispensa el juez.

A) La ley. "Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de Cesantía un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año" (ART. 249 del Código Sustantivo del Trabajo).

El juez ante quien se exhiben estos medios interviene como crítico para establecer, mediante un proceso intelectual, si son o no suficientes, pertinentes, aptos, idóneos y adecuados para demostrar la verdad que quiere dársele. Si la admite, se dice entonces que ha obtenido convicción, la cual no es otra cosa sino la certeza de estar acorde su verdad interna o subjetiva con la verdad externa u objetiva que tiene frente así.

2. DEFINICION DE LA PRUEBA:

De CARNELUTTI¹: En la literatura jurídica la prueba ha recibido múltiples definiciones, pero todas contienen similares elementos que nos llevan hacia una misma noción. Según este tratadista, "La prueba es el control de la verdad de una proposición, no se habla de prueba sino respecto a alguna cosa que se ha afirmado cuando se trata de controlar su exactitud"

De ANTONIO DELLEPIANE: Para este autor la prueba es la verificación o confrontación de las afirmaciones de cada caso o parte con los elementos de juicio suministrados por ella y su adversario, o recogidos por el juez para acreditar o invalidar dichas afirmaciones.

De LUIS ALZATE NORIEGA²: Define que los medios de prueba son los instrumentos de verificación y confrontación de que nos servimos en la investigación de una certeza, tanto formal o ficticia como esencial o real, pues lo decimos aplicados a la materia jurídica".

De CARLOS LESSONA: Para este tratadista, la prueba significa, "hacer conocidos para el juez los hechos converdidos y dudosos y darle la certeza de su modo preciso de ser".

CONCEPTO PERSONAL: En nuestro concepto, medios de prueba, son instituciones de carácter propcedimental establecidos y admitidos por la ley, que tienen por objeto la investigación de la verdad sobre un hecho y como fin demostrar que un hecho ha sucedido o no, existió o no, o que existe en la actualidad.

3. REPRESENTACION DE LA PRUEBA MEDIANTE ECUACION:

Se puede anotar gráficamente, que en derecho la prueba sigue un mecanismo semejante a una ecuación, la cual representa simple y sencillamente de la siguiente manera:

Hecho + prueba + Relación entre uno y otro
= Convicción.

4. OBJETO Y FIN DE LA PRUEBA:

En derecho la prueba versa sobre los hechos, de ahí que el objeto de la prueba son los hechos.

Así se desprende del art. 54 del C.P.del T. cuando dispone además de las pruebas pedidas, el juez podrá ordenar a costa de ina de las partes, o de ambas, según a quien o quienes - aproveche, la práctica de todas áquellas que a su juicio sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos"

- B) El hecho. Fulano prestó sus servicios personales, mediante un contrato de trabajo durante cuatro años a determinado patrono, de tal fecha a tal fecha.
- C) EL ARGUMENTO O CONCLUSION. Luego Fulano tiene derecho a que el patrono le cancele o pague los cuatro años de auxilio de Cesantía.

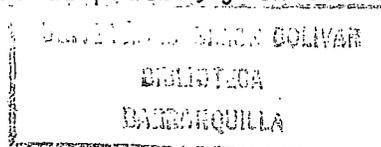
La premisa a) y el argumento o conclusión c) depende de que se haya probado el hecho b).

5. LA PRUEBA COMO FENOMENO FUNDAMENTAL DEL PROCESO:

Como los fenómenos fundamentales del proceso son la demanda, las pruebas y la sentencia, resulta que existe otro aspecto de la prueba, el procesal, conforme al cual la prueba sería simplemente una parte o pieza del proceso. En la doctrina, esta opinión ha dado origen a inveteradas discusiones acerca de si la naturaleza jurídica de la prueba es sustancial, o por el contrario, meramente procesal. Diremos también, que se le ha asignado destacadísima importancia a la prueba como fenómeno Procesal, llegando aun a decirse que en el proceso todo depende de la prueba, o que es la parte más importante de un código procesal, o el punto central de todo proceso.

6. FUNDAMENTO DE LA PRUEBA:

Es el interés público o social. el motivo que induce al legislador a establecer los medios de prueba, y en consecuencia, no



queda al arbitrio del juez ni de las partes en litigio señalar los medios probatorios, en cada caso particular concreto.

Probar es ejercer un derecho; por lo tanto la ley tiene en cuenta ésto, para reconocer y regular el ejercicio de ese derecho, en orden a que los derechos que emanan de los hechos constitutivos tengan la virtualidad necesaria para demostrarse en el momento en que sean sometidos a un litigio, cosa que no podría hacerse previamente la ley si no fijara los correspondientes medios de prueba.

En tal orden de ideas, quien solicite la tutela jurídica del Estado, tiene la certeza de que las pruebas de que hará uso en el juicio, son eficaces para demostrar la existencia del derecho demandado, y que la parte contraria sólo podrá invocar y hacer uso en su defensa de esos mismos medios de prueba.

ALGUNOS SISTEMAS O PRINCIPIOS ACOGIDOS EN EL FUNCIONAMIENTO DEL TRABAJO

1) PERSUACION RACIONAL O SANA CRITICA: (Art. 61 C.P. del T.)

Consagra el Código Procesal del Trabajo este principio, conocido con la denominación de la "libre apreciación judicial de la prueba", el cual se aplica a la valuación, estimación y apreciación de la prueba. Este principio es opuesto al que regía hasta hace poco en materia civil en Colombia conocido con el nombre de "principio legal moral" o "tarifa legal de pruebas". Según este principio, el legislador establece a priori los elementos de convicción que pueden hacerse valer en el juicio y les fija el grado de fuerza probatoria a las pruebas, dejando al juzgador una facultad restringida para tomar su convencimiento. En cambio, dentro del principio de la "Libre apreciación judicial de la prueba", el juzgador forma libremente su convicción acerca de los hechos controvertidos, mediante las pruebas aportadas al juicio, es cierto, pero sin sujetarse a reglas fijas o tarifas preestablecidas por la ley sobre su apreciación o mérito probatorio.

No hay que confundir los llamados "medios Legales de Prueba", que son los que de antemano fija la ley para la demostración de los hechos, y que se convierten así en los únicos medios probatorios admisibles para el juzgador, con las denominadas "reglas probatorias", que se refieren única y exclusivamente a su apreciación.

Tampoco hay que confundir este sistema de la "libre apreciación judicial de la prueba" con el sistema o teoría de verdad sabida y buena fe guardada o de fallo en conciencia, porque éste se refiere a la manera de estimar el mérito de las pruebas y éste al modo de decidir el litigio teniendo como base los principios de justicia y equidad.

Nuestro derecho procesal de trabajo acogió, en cuanto a la apreciación de las pruebas, el principio que se deja esbozado, ya que el derecho del trabajo no mira simplemente el interés particular de las partes en litigio sino también el interés particular público de los asociados, y además porque en los litigios laborales el juzgador está obligado a buscar la verdad real de los hechos y a fallar el pleito en consonancia con dicha verdad. Con respecto a este principio se anota que en el nuevo Código de Procedimiento Civil quedó abolida la tarifa legal de la prueba para darle cabida al principio de la persuasión racional. El Art. 61 del C.P. del T. consagra este principio, el cual establece: Libre formación del convencimiento. El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motivo de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

2. PRINCIPIO INQUISITIVO (Art. 54 del C.P. del T.)

Este principio es predominante en el proceso laboral. El juez debe desempeñar un papel dinámico para buscar la verdad real; en este aspecto, el juez laboral, una vez adelantada la demanda está en la obligación de adelantar el juicio o proceso, cualquiera que sea la actitud de las partes, asistan o no a las audiencias, soliciten o no a las diligencias. El deber del juez es impulsar el proceso hasta la culminación del fallo de ahí que este principio tiene una íntima relación con el -

principio de la impulsión. Hasta tal punto llega la facultad inquisitiva del juez en los juicios laborales, que de conformidad en el Art. 54 del Código Procesal del Trabajo, puede el Juez decretar pruebas de oficio. Establece dicho artículo: "Además de las pruebas pedidas, el juez podrá ordenar a costa de una de las partes, o de ambas, según a quien o a quienes aproveche, la práctica de todas aquellas que a su juicio sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos". Y por su parte el art. 59 faculta al juez para hacer comparecer a las partes para interrogarlas libremente sobre los hechos controvertidos.

3. PRINCIPIO DE INMEDIACION (ART. 52 DEL C.P. DEL T.)

Consiste en la obligatoria presencia del juez en la práctica de las pruebas y en la celebración de la audiencias. Cuando el funcionario no puede practicar las pruebas personalmente, por razón del lugar, comisiona al juez respectivo, el cual debe rendirle su concepto sobre la credibilidad que le merezcan los deponentes, en los casos de testimonios. Así lo establece el art. 52 del Código Procesal de Trabajo cuando establece: "Presencia del Juez en la Práctica de las Pruebas (Principio de inmediación). El juez practicará personalmente todas las pruebas. Cuando le fuere imposible hacerlo, por razón del lugar comisionará a otro juez para que las practique. El comisionado, a su turno recibirá las pruebas por sí mismo y comunicará al comitente su apreciación íntima acerca de ellas, que en caso de prueba testimonial, consistirá en el concepto que le merezcan los deponentes y las circunstancias de mayor o menor credibilidad de sus testimonios".

Con la inmediación se busca que el juez tenga un contacto directo con las partes y el objeto del pleito, para que se forme un criterio directo sobre todas y cada una de las incidencias que se presenten al trámite del proceso, por su propia percepción, lo cual le permite dictar así un fallo que se ajuste a la verdad real.

4. PRINCIPIO DE EVENTUALIDAD O PRECLUSION (SENTENCIA DE LA CORTE)

Este principio consiste en la improrrogabilidad de los términos en el trámite de los juicios laborales. Este principio obliga a las partes a expresar desde el comienzo - en la demanda y contestación - cuales son los medios de ataque y de defensa, a fin de procurar la lealtad entre los litigantes; así tenemos, que para la contestación de la demanda, una vez notificada, hay un término común de 6 días. De igual manera, solo puede pedirse prueba en la demanda y en la contestación de la misma, así como en la primera audiencia de la conciliación y trámite; lo mismo para proponer excepciones. El recurso de reposición solo puede interponerse en la audiencia, o dentro de los días siguientes, cuando la notificación se haya surtido por estado. El de apelación, en la audiencia, o dentro de los tres días siguientes si la provincia respectiva se hubiese notificado por estado.

Para el recurso de la casación, el término de quince (15) días y diez días para que la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia decida si el recurso es o no admisible.

Vencidos estos términos, precluye la oportunidad de tales actos. Según el principio de la eventualidad, el juicio se articula en secciones perfectamente precisas; en tal virtud, para que los actos procesales sean eficaces deben realizarse o ejecutarse dentro de los precisos términos señalados por la ley procesal. Al expirar el tiempo señalado por dicha ley para la actividad específica de que se trata, el acto ya no puede realizarse por haber precluido el término legal para la realización de ese acto procesal; y se realiza extemporáneamente no tiene valor alguno, circunstancia esta que deberá ser apreciada por el juzgador al valor de este acto, esto es, al decidir la cuestión controvertida por medio de la sentencia.

Precluir, palabra italiana derivada del latín "O COLUDERE", que equivale a ocluir, cerrar, significa la clausura por virtud de la ley de las actividades que pueden llevarse a cabo, sea por las partes o por el juez, durante el curso del proceso, en cada una de las etapas en que está dividido conforme a la ley. Pero este concepto negativo de la preclusión no obsta para que en él se comprendan también actos de carácter positivo. Así, por ejemplo, una vez corregida la demanda (art. 28 del C.P. de T.), precluye la posibilidad de corregirla nuevamente, aún cuando hayan de celebrarse en el juicio del proceso el número máximo de audiencias de trámite permitidas por el Código.

Dijo la Corte: " La oportunidad procesal que tienen las partes para solicitar pruebas, se circunscribe a su demanda y contestación, excepcionalmente esta oportunidad puede ampliarse hasta la primera audiencia de trámite si se hace uso del

derecho de corregir la demanda (art. 28 C. P. del T.) y la corrección comprende expresamente petición de pruebas. En el caso sub lite las partes no presentaron la petición concreta de pruebas en la demanda ni en su contestación, ni el actor hizo uso del derecho de corregir la demanda en la primera audiencia de trámite y solamente en la segunda audiencia de trámite las partes formularon su solicitud, cuando ya había precluido la oportunidad procesal para hacerlo. Tiene, pues, razón el recurrente cuando sostiene que las pruebas decretadas por el juez en la segunda audiencia de trámite y practicadas en la subsiguientes violaron el rito procesal y no podían, por lo tanto, estimarse por el juzgador".¹

5. PRINCIPIO DE LA CONCENTRACION PROCESAL

Este principio se refiere al requisito fundamental de que tanto en la demanda como en la contestación de la misma, debe presentarse una relación de los medios de prueba de que se va a hacer uso para sustentar o impugnar la acción.

Fuera de esta oportunidad, sólo queda la de la primera audiencia de conciliación y trámite, para solicitar o presentar las pruebas omitidas. El principio de la concentración de la prueba en la primera instancia tiene como fundamento dos fines esenciales, a saber : 1º) Garantizar el rápido adelantamiento de los procesos y la pronta decisión de los conflictos, pues la aplicación de la norma sustantiva debe ser inmediata para que sea eficaz; y 2º) Evitar que las partes se reserven pruebas para presentarlas en la segunda instancia, desapareciendo mediante tal principio las actuaciones más o menos ha-

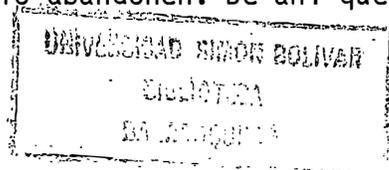
bilidosas de las partes o parte que pretenda reservar pruebas para una etapa posterior del proceso, pruebas que la otra parte debió conocer en su totalidad desde la primera instancia.

Este principio lo consagra nuestro Código Procesal del Trabajo en sus arts. 25 y 31, según los cuales, se le impone al demandante la obligación de pedir en su demanda las pruebas que pretende hacer valer en el proceso para demostrar los hechos constitutivos del derecho reclamado y al demandado la obligación correlativa de pedir en la contestación de la demanda la práctica de las pruebas que pretenda hacer valer en dicho proceso para demostrar los hechos en que apoye su defensa.

Como lógica consecuencia del principio contenido en los arts. 25 y 31, el art. 83 del Código prohíbe de manera expresa a las partes solicitar la práctica de las pruebas en la segunda instancia y dejadas de practicar sin culpa de la parte interesada, caso en el cual podrá el Tribunal a petición de parte y en la primera audiencia ordenar su práctica, es decir, cuando se trate de las pruebas que fueron conocidas por la otra parte desde la iniciación del proceso.

**6. PRINCIPIO DE LA IMPULSION DEL PROCESO POR EL JUEZ.
(ART. 48 DEL C.P. DEL T.)**

Según dicho principio, el juez que aprehende el conocimiento de un negocio laboral debe continuarlo oficiosamente hasta ponerle fin por medio de la sentencia, aún en el evento de que las partes interesadas lo abandonen. De ahí que en vir -



tud del principio de la impulsión procesal, no puede presentarse nunca en los procesos laborales el fenómeno de la caducidad de la instancia, en atención a que en los procesos antes anotados se debaten derechos de interés social y por lo tanto de orden público. El art. 48 del C.P. del T. establece: "DIRECCION DEL PROCEDIMIENTO POR EL JUEZ.

El juez dirigirá el proceso en forma que garantice su rápido adelantamiento, sin perjuicio de la defensa de las partes". Igualmente el art. 30 del C.P. Del T. consagra este principio al reglamentar el procedimiento en caso de la contumacia.

7. PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD Y CONTRADICCIÓN DE LA PRUEBA (SENTENCIA DE LA CORTE. EXCEPCIÓN AL PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD. ART. 43 DEL C.P. DEL T.)

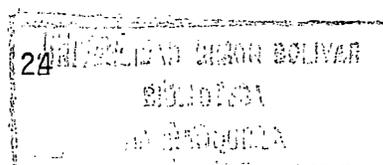
Las audiencias, práctica de pruebas y actuaciones judiciales en general, son públicas, es decir, que pueden presenciarlas libremente quienes así lo deseen, según se desprende de lo establecido en el art. 42 del C.P. del T. En materia laboral no existen pruebas ocultas o secretas para el adversario. El rito procesal no se cumple mientras la prueba no sea pública o contradicha. Su publicidad consiste en hacer conocidos del adversario y ante el juez las pruebas pedidas; se cumple este requisito mediante la notificación a la contraparte o a las partes del auto que decreta la práctica de las pruebas solicitadas y de las decretadas de oficio por el juez. Pues, la contradicción se cumple simultáneamente con la publicidad.

Se explica este principio, porque siendo de orden público los problemas del trabajo, ya que el Estado tiene interés en ellos, por razón de sus proyecciones en la economía y en

la paz de la nación, así como en el implantamiento de la justicia social, nada más lógico que la ciudadanía pueda tener libre acceso a esta clase de audiencia, como parte esencial del Estado.

La siguiente doctrina jurisprudencial es bastante explícita al respecto del principio que estudiamos: "El rito procedimental exige que la prueba solicitada por cualquiera de las partes o la que excepcionalmente ordene de oficio el juez sea decretada con citación de la parte contraria. No hay pruebas secretas para el adversario ni medios que le impida contradecirlas. La citación se cumple mediante la notificación del auto que ordena la práctica de la prueba o también sucede mediante el auto en que el juez tiene como prueba la que presenta ya practicada uno de los litigantes".²

En relación con la demanda y su contestación en las cuales debe relacionarse los medios de prueba que el actor y el demandado pretenden hacer valer para establecer la verdad de sus afirmaciones, la publicidad y contradicción de las pruebas relacionadas por el demandante, se cumple al correr el traslado de la demanda y no al notificar el auto que las admite u ordena practicarlas. En cambio, las pruebas relacionadas en la contestación de la demanda, las pedidas y ordenadas en los incidentes de excepciones cuando hubiere hechos que al probar y las decretadas de oficio por el juez, cumple los requisitos de publicidad y contradicción al notificarse en estrado, oralmente, el auto que las admite o decreta su práctica puesto que se piden y decretan en audiencia pública.



El Código de Procedimiento del Trabajo, en su art. 48 establece una excepción cuando se trata de asuntos relacionados con el orden público o con las buenas costumbres, en cuyo caso el juez podrá ordenar que las audiencias se celebren privadamente. La justificación de esta medida se explica por sí sola, teniendo en cuenta sus implicaciones en la vida social.

8. PRINCIPIO DE LA LEALTAD PROCESAL (ART. 49 DEL C.P. DEL T.)

Este principio del procedimiento laboral tiene relación con el principio de la concentración, porque en virtud de la relación de los medios de prueba que obliga a las partes, cada una de ellas conoce oportunamente la del contendor, lo que les permite preparar la impugnación, con lo cual se evitan sorpresas i golpes bajos en las contiendas laborales.

La lealtad procesal es aquél postulado en virtud del cual los sujetos que participan en el desenvolvimiento procesal, deben colaborar a la otención de la voluntad de la ley, subordinando el interés individual a una sentencia justa. La lealtad procesal aparece garantizada con sanciones penales, como en los casos de falsedad en el testimonio o en la peritación, aunque no se conozca entre nosotros el llamado delito de fraude procesal.

Con respecto a este principio la Corte ha dicho: " Dentro del actual sistema procesal colombiano, es craso error aplicar la regla según la cual las pruebas sólo aprovechan a quien las presentó y no pueden ser utilizadas por el juzgador en el fallo en forma que beneficie a la parte que no las presentó,

teoría que destruye los principios consagrados de la lealtad procesal y de la comunidad de pruebas".

De acuerdo a con los postulados anteriores, las pruebas pueden ser aducidas indistintamente por el demandante o el demandado, y aunque la regla general es que las partes solamente presentan aquellas pruebas que más le favorecen, puede haber casos en que la parte, al aducir determinada prueba, beneficie con ella consciente o inconscientemente al otro litigante. En este evento, el juez lejos de rechazar la prueba, debe admitirla con mayor razón, porque al ser esa prueba desventajosa para quien la adujo, tiene por esa circunstancia un especial poder de convicción, o, como la ha dicho la Corte, una mayor fuerza moral.

El principio que estudiamos está consagrado en el art. 49 del C.P. del T. que a la letra dice: " Principio de lealtad procesal. Las partes deberán comportarse con lealtad y probidad durante el proceso, y el juez hará uso de sus poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirven del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la ley".

9. PRINCIPIO DE LA ORALIDAD (ART. 42 DEL C.P. DEL T.)

El artículo 42 de dicho Código estatuye: "Las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y sustancia -

ción se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo los casos exceptuados en este decreto".

El principio de la oralidad, que es medular y característico en el proceso laboral, procura la decisión de los litigios con economía de tiempo y de dinero. Sin embargo en la práctica ha sido desvirtuado al convertirse en un procedimiento de dictado.

10. PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Las actuaciones judiciales en los procesos del trabajo son gratuitas. Se adelantan en papel común; los certificados no requieren papel sellado, ni estampillas de timbre nacional; los expedientes exhortos y despachos circulan por los correos nacionales, libres de portes; los juzgadores suministran el papel para la práctica de las audiencias. Se anota además que en materia laboral los contratos de trabajo se hacen en papel común, y en materia de acción o proceso ejecutivo laboral, no se exige prestar caución para indemnizar perjuicios a terceros, como en materia civil.

Se exceptúa de la gratuidad: el pago de peritos designados por el juez, cuando se solicita esta clase de prueba, o el funcionario oficiosamente la decreta; los honorarios de los curadores ad litem, cuando el demandante jura ignorar la dirección del demandado, o cuando éste se oculta, o no se deja notificar. Tales erogaciones se explican suficientemente, puesto que se trata de la intervención de profesionales ajenos al

proceso, cuyos conocimientos y tiempo empleado en la práctica de tales diligencias y labor debe pagarse. Se exceptúa también, en materia de franquicia postal, los procesos del trabajo que se remitan en recurso de alzada ante el superior, por apelación o casación, quedando sujetos a las disposiciones de los arts. 121 y 131 del decreto 1416 y 1945.

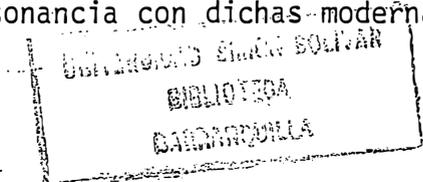
II. PRINCIPIO DE PROTECCION:

El procedimiento laboral tiene un carácter eminentemente proteccionista en favor del trabajador, como lo demuestra la gratuidad de la tramitación, la facultad del juez para fallar extra o ultra petita, la drasticidad del juicio ejecutivo, etc., Y ello se explica, porque en materia laboral no puede aceptarse la igualdad de las partes ante la ley, principio que consagra el Código Civil, sino una parte débil, por razón de sus circunstancias económicas, que es el trabajador, que requiere protección en la defensa de los derechos que la ley le otorga, como factor de equilibrio social.

De allí facultades amplísimas de que goza el juez laboral para que sus fallos se ajusten a la más estricta equidad.

12. CONCLUSION

Todos los principios anteriormente analizados, y vigentes ha ce más de veinticinco años en materia laboral, han hecho que este procedimiento estuviese más acorde con la técnica y las teorías procesales modernas, hasta tal punto que los princi - pios imperantes en dicho proceso laboral fueron acogidos por el legislador para poner en consonancia con dichas modernas



modernas teorías procesales el Código de Procedimiento laboral fueron acogidos por el legislador para poner en consonancia con dichas modernas teorías procesales el código de Procedimiento civil, cuyas diferencias existentes con el procedimiento laboral desaparecieron, salvo algunos principios en determinados aspectos.

LA VALORACION DE LA PRUEBA

1. LA ACTIVIDAD PROBATORIA: CARACTERISTICAS

Hay que considerar el proceso como instrumento jurídico destinado a obtener la actuación de la ley, o del derecho objetivo, la tutela de derechos subjetivos, la composición justa de un conflicto de intereses o de una litis, o la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado autorizados especialmente para ello, pero siempre resultará que en el proceso se produce una serie o sucesión de actos con el carácter, no solamente de evolución o desarrollo sino con la finalidad de un progreso en el sentido de rectificación o enmienda, de una situación antijurídica, para transformarla de injusta y turbia en justa y clara.

Se producen, para alcanzar aquella finalidad en el desenvolvimiento de un proceso, períodos distintos que, reducidos sintéticamente a sus líneas fundamentales, se han concretado en las llamadas frases de planteamiento, discusión y decisión, incluyendo en la frase discusoria una actividad demostrativa que es precisamente la de la prueba, que se desarrolla conforme a normas jurídicas que la regulan, y que en su conjunto constituye el llamado derecho probatorio.

Esta actividad que es demostrativa desde el punto de vista de las partes y cognoscitiva desde el punto de vista del juez, es lo que se designa con el nombre de actividad probatoria, la cual se dirige tanto a la investigación de lo que ha sido como la observación de lo que es.

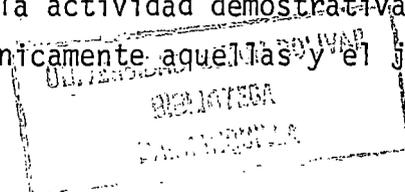
La actividad probatoria tiene las siguientes características:

1a) En el proceso laboral con sus fases de planteamiento, discusión y decisión, la actividad probatoria hay que localizarla plenamente en las dos últimas fases dichas, pero en la primera, porque en esta sólo se contienen las afirmaciones de las partes que deben ser probadas por ellas en las fases discusoria y decisoria, con los medios de prueba que se relacionen.

2a) Se distinguen en la actividad dos aspectos fácilmente diferenciables: A) La actividad de las partes tendientes a procurar la convicción del juez mediante la llamada aportación de prueba, que comprende, a su vez dos actos:

- 1) La proposición o aducción de la misma, vale decir, el ofrecimiento formulado por una parte de demostrar un hecho, mediante determinados medios de prueba; y 2) la producción o práctica de la prueba, esto es, que el medio de prueba se realice. b) La actividad intelectual del juez, que a quien corresponde fijar los presupuestos de la decisión, mediante dos actos también. El recibimiento o asunción de la prueba y su apreciación o valoración.

3a) En los actos que constituyen la actividad demostrativa de las de las partes, colaboran armónicamente aquellas y el juez.



4a) La apreciación de la prueba, corresponde exclusivamente al juez, porque ella es la que conduce a la conclusión, que , como es obvio sólo a él compete.

2. **MOMENTOS ESTATICOS Y DINAMICO EN LA VALORACION DE LA PRUEBA**

En el estudio judicial de la prueba hay dos momentos distintos: Uno primero, estático en que el juzgador la contempla y valora considerándola en sí misma, para constatar su existencia, investigar su naturaleza y modalidades, palpar su consistencia y apreciar su exacto contenido, y no más.

Y otro segundo, dinámico, en que toma ese material probatorio para ponderarlo en la balanza de la ley con sujeción a su tarifa y así medir su validez, fijar su transcendencia y limitar el ámbito de su operancia.

3. **DEFINICION DE LA VALORACION DE LA PRUEBA EN SENTIDO PROCESAL**

Puede notarse que la valoración de los medios de prueba no es otra cosa que la determinación de su fuerza de convicción individual y comparativa con el objeto de establecer los hechos del juicio o proceso. Hay en esa función sublimada una esencia creadora y trascendental.

4. **COMO DEBE HACERSE LA VALORACION:**

" La estimación de las pruebas debe hacerse sin tener en cuenta la parte que las solicite. No debe desestimarse una prueba porque ella sea desfavorable a la parte que la ha aducido, antes por el contrario tienen más fuerza, en or -

den de moral, que las presentadas por una de las partes, las pruebas que le favorezcan cuando han sido aducidas por la otra"1.

5. A QUE HA DE DIRIGIRSE PREVIAMENTE LA VALORACION DE LA PRUEBA.

En todo proceso debe el juez examinar ante todo si la persona que la entabla ha acreditado debidamente los hechos que fundamentan o sirven de causa patenti a su pretension. Y si no es así, sin necesidad de ocuparse en las excepciones alegadas por el demandado, debe declararse a este absuelto de los cargos de la demanda. Consecuencia de ello es que la valoración de la prueba debe dirigirse primeramente a establecer si están justificados o no los supuestos de hecho en que se funda la demanda.

6. LA VALORACION SE HACE EN LOS CONSIDERANDOS O PARTE MOTIVA, Y DEBE REPRODUCIRSE EN ELLOS Y NO EN LA PARTE RESOLUTIVA.

La labor discriminatoria del valor que las pruebas tengan en relación con las pretensiones de parte y como fundamento del derecho sub lite, tiene su oportunidad. El juez realiza esa labor al proferir la decisión de fondo. Quiere ello decir que es entonces cuando puede hacer la disección

de las pruebas para verificar hasta dónde reúnen ellas condiciones que las habilitan como elementos de convicción, y por dónde flaquean o carecen de prestancia legal. En ese momento supremo es cuando el juez tiene que apreciar las pruebas de acuerdo con el principio de la apreciación racional o sana crítica.

LA CONDUCTA PROCESAL DE LAS PARTES

1. GENERALIDADES:

En el artículo 249 del nuevo Código de Procedimiento Civil establece la regla general de que la conducta de las partes puede ser apreciada por el juez como indicio.

La creación legislativa de esta fuente de indicios es una novedad en nuestro procedimiento civil, pero no en el derecho procesal europeo, pues desde hace mucho tiempo está consagrada allá en varios códigos. Y esto es no sólo referente a los casos particulares, como la no contestación de la demanda y las obstrucciones a la práctica de un dictamen de peritos, sino a que el artículo 249 consagra que la conducta de las partes es en general una fuente de indicios: Por tanto, si una parte se dedica permanentemente o con frecuencia a dilatar al proceso por medio de artimañas y recursos tinterilloscos, su conducta se debe apreciar como un indicio; lo mismo sucedería respecto a la falta de honestidad en las afirmaciones o negaciones de hechos, al ocultamiento de pruebas, y, en fin, cualquier conducta que el juez considere reñida con esos principios de lealtad, honestidad y veracidad que se enumeran entre los deberes y de las partes y sus apoderados.

Se preguntaría si la conducta leal y honesta de una parte sirve también de indicio favorable a ella, y ha de responderse que es posible y que depende de las circunstancias del proceso, especialmente cuando surja el contraste entre tal conducta y la de su adversario. Sin duda el Juez podrá dar - les mayor credibilidad a la alegaciones de esa parte que se ha demostrado honesta, veras y presta a colaborar con la justicia.

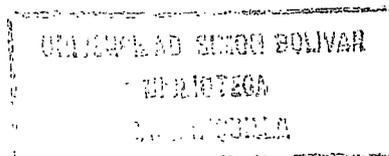
Ha de anotarse que la realidad es que sin norma que lo diga y sin que los jueces lo expongan en su sentencia, la conducta de las partes ha venido influyendo siempre en el criterio del juez para la apreciación material del hecho y de su prueba.

Consciente o inconscientemente, es presencia la conducta recta, honesta y leal de una parte, y de la conducta desleal, deshonesto y dedicada a enredar u onstaculizar el procesp, de la otra, los jueces tienden a valorar ambos como indicio aún sin darse cuenta de ello, e igualmente se inclinan a apreciar con mayor severidad la prueba aportada por la segunda que la aportada por la primera.

El litigante que cree le asiste la razón o la justicia o que se halla en lo cierto, actúa con lealtad dentro del proceso y facilita su trámite, sobre todo el probatorio, para que el juez decida en la oportunidad legal. Pero el que se encuentra en situación contraria, procura dilatar el juicio, en trabar el procedimiento y de modo especial evitar que se practiquen determinadas pruebas que puedan favorecer a su contraparte. Este juicio pertenece también a la psicología práctica y corresponde a una máxima de experiencia, y, por eso la conducta que al respecto observen las partes pueden ser tenida por el juez como indicio en favor o en contra del respectivo litigante.

2. ALGUNAS DETERMINANTES E INDICIOS SEÑALADOS EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL.

Fuera de las conductas procesales apreciables por el juez, el Código Procesal del Trabajo señala algunas determinantes de valor probatorio en contra de las respectivas partes, por ejemplo: La falta de ánimo conciliatorio por la no comparencia a la audiencia de conciliación (Art. 24 del C.P. del T.)



El no poderse llevar a efecto una inspección judicial por renuencia de la parte que deba facilitarla (Art. 56 del C.P. del T.)

La no presentación por el Patrono de la prueba del capital de la Empresa (ART. 195 del C.S. Del T.).

El no concurrir a absolver el interrogatorio formulado por la otra parte, negarse a contestarlo o dar respuestas evasivas (Art. 210 del C.P. ., aplicable por analogía).

El artículo 216 de- C.P. C. debe aplicarse también al interrogatorio libre autorizado por el artículo 59 del Código Procesal del Trabajo, tanto por analogía como por la finalidad de la institución de dicha norma.

3. LA CONDUCTA DE LAS PARTES COMO INDICIO

(ART. 249 del C. DE P.C.)

Establece el artículo en mención lo siguiente: "El juez podrá deducir indicios de la conducta procesal de las partes". Y esto equivale a la parte final del artículo 61 del Código de Procedimiento del Trabajo, cuando le indica el juez que al valorar las pruebas atienda " a la conducta procesal observada

por las partes".

Son conductas procesales que pueden tenerse como indicio contra la parte que las observa, entre, otras, estas: cuando un trabajador afirma en su demanda que entró a trabajar, por ejemplo, el 20 de Diciembre de 1.971, y el patrón contesta: " no me consta", "espero que se pruebe", etc., está indicando un indicio en contra de esa parte de ser lo que afirma el trabajador. Otras conductas procesales las constituyen: La negación de hechor claramente establecidos o que la parte no podrá menos de conocer; la respuesta elusiva respecto de hechos concretos afirmados por la otra parte; la preposición de incidentes dilatorios con temeridad o sin mayor fundamento y las demás conductas señaladas en artículo 74 del Código de Procedimiento Civil que dice a la letra: "Temeridad o mala fe. - Se considera que ha existido abuso de derecho, temeridad o mala fe en los siguientes casos:

"1. Cuando sea manifiesta la carencia del fundamento legal de la demanda, excepción, recurso u oposición".

"2. Cuando a sabiendas se aleguen hechos contrarios a la realidad.

APLICACION DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL AL PROCEDIMIENTO LABORAL EN MATERIA PROBATORIA.

1. GENERALIDADES:

El Código Judicial (Ley 105 de 1.931) que rigió hasta el 1º de Julio de 1.971 se basaba en el sistema de la tarifa legal para la estimación probatoria, por lo cual era restringida su aplicación al proceso laboral, fundado en las reglas de la sana crítica, como anoté anteriormente. Pero como el nuevo Código de Procedimiento Civil se inspira también en las mismas reglas, consideramos que tiene campo de aplicación casi completa en el proceso del trabajo, por analogía, según lo prevé el art. 45 del C.P. del T.

2. EXCEPCIONES A LA APLICACION DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL EN EL PROCESO LABORAL.

Únicamente en casos previstos en el C.P. del T., no cabe dicha aplicación analógica, casos que son:

- a) La limitación del número de testimonios, conforme al artículo 53.

- b) Las causas para decretar la inspección ocular, hoy llamada judicial, y la consecuencia de su imposibilidad de practicarla por acto de la parte a quien corresponda permitirla,

"3. Cuando se omite declarar algún hecho esencial para la decisión del juez y aparezca de manifiesto que se tenía conocimiento de él.

"4. Cuando se utilice el proceso, incidente o recurso para fines claramente ilegales o con propósitos dolosos o fraudulentos.

"5. Cuando se obstruya la práctica de pruebas.

"6. Cuando por cualquier otro medio se entorpezca reiteradamente el desarrollo normal del Proceso".

4. CONCLUSION:

Se concluye de lo anterior, que lo único que se hizo al consagrar esta regla, fué reconocer un hecho que en realidad operaba y opera siempre; pero era mejor establecerlo para que el juez se sienta respaldado por una norma y para que las partes sepan también a que atenerse.

de conformidad con los arts. 55. 56 y 57.

c. La decisión sobre la tacha de los peritos y los testigos conforme al art. 58.

d. El interrogatorio libre de las partes sobre los hechos con trovetidos, según el art. 59.

Fuera de estos casos es aplicable al procedimiento del trabajo el Código de Procedimiento Civil en materia aprobatoria.

3. EL CODIGO DEL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO Y EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, ANALOGIA.

El Código de Procedimiento del Trabajo prevé la analogía, o sea la aplicación del Código de Procedimiento Civil, en el caso de vacío procedimiento, y así había venido aplicándose, porque el procesal del trabajo podemos decir que es un Código sumario que regula lo esencial y de ahí la necesidad de aplicar por analogía el Código de Procedimiento Civil en buena parte, pero la jurisprudencia fué enfática siempre en dos puntos:

4. EXCEPCIONES:

- 1º) En que no eran aplicables por analogía las normas del Código de Procedimiento Civil sobre la valoración de la prueba, pues los dos códigos se basaban en principios diametralmente opuestos; así el Código judicial se basaba en la tarifa legal de pruebas y el Procesal Laboral en el de la sana crítica o la persuasión racional. En esta materia sólo admite la analogía en cuanto al trámite para la práctica de las pruebas no previsto en el procedimiento laboral..

- 2º) La necesidad de mantener siempre el principio de oralidad o de audiencia pública para todas las pruebas, aplicándolas al trámite del Código Judicial, es decir la recepción de testimonios, la absolución de posiciones (hoy interrogatorio de parte), el trámite del dictamen pericial, la inspección ocular (hoy inspección judicial), etc., se seguirán por el trámite del Código del Procedimiento Civil, pero en audiencia pública, pues de otra manera la prueba resultaba nula, por contrariar el principio de oralidad y publicidad.

5. CONCLUSION:

Se puede concluir que con el nuevo Código de Procedimiento Civil, la dificultad desaparece, pues también este se basa en el principio de la sana crítica o persuasión reacional. Consideramos por consiguiente que hoy debe aplicarse el nuevo Código de Procedimiento Civil casi en su totalidad, en materia probatoria, al procedimiento laboral, salvo contadas excepciones que enumeramos anteriormente y que veremos al estudiar cada prueba en particular. Ahora más que nunca es más fácil la aplicación del Código de Procedimiento Civil al proceso laboral en los casos señalados expresamente por el art. 145 de este último, es decir, por analogía y en caso de vacío procedimental en materia procesal laboral.

Lo anterior debido a que el legislador, al expedir el nuevo Código de Procedimiento Civil, introdujo una serie de principios que armonizan fácilmente, por la sencilla razón de que ellos vienen imperando desde tiempo atrás en la legislación procedimental laboral, los cuales tuvimos la oportunidad de analizar anteriormente.

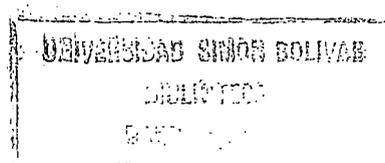
DE LOS MEDIOS DE PRUEBA

1. NOCION.

Los medios de prueba son los instrumentos de verificación y confrontación de que nos servimos en la investigación de un hecho, tanto formal o ficticio como esencial o real, aplicados a la materia jurídica. En nuestro concepto, medios de prueba "son - instituciones de carácter procedimental establecidas y admiti - das por la ley, que tienen por objeto la investigación de la verdad sobre un hecho y como fin demostrar que un hecho ha su - cedido o no, que existió o no, o que existe en la actualidad"

2. CUALES SON LOS MEDIOS DE PRUEBA (ARTS. 51 Y 145 DEL C.P. DEL T.)

El artículo 51 del C.P. del T. establece: " Son admisibles todos los medios de prueba establecida por la ley ..." Pero cabe preguntar, ¿Cuál ley? la respuesta la aducimos del artículo 145 del C.P. de T. cuando estatuye: "aplicación análogica. A falta de disposiciones especiales en el procedi - miento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este decreto, y en su defecto las del Código judicial". Por consiguiente, cuando el artículo 51 antes mencionado se refiere a los medios de prueba establecidos en la ley colombiana, hace relación al Código del Procedimiento Civil.



3. MEDIOS DE PRUEBA EN PARTICULAR, SEGUN EL ARTICULO 175 DEL C. DE P. C.

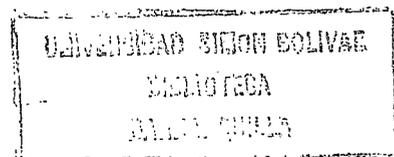
El artículo 175 del Código en mención establece: "Sirven como pruebas, la declaración de parte, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del Juez.

El juez practicará las pruebas no previstas en este Código de acuerdo con las disposiciones que regulen medios semejantes o según su prudente juicio".

4. CLASIFICACION METODICA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA:

Por razones de métodos los trataremos en el siguiente orden:

- 1) Declaración de parte, que comprende a su vez la confesión, el interrogatorio de parte y el careo.
- 2) Declaración de terceros, es decir, la prueba testimonial.



- 3) Documentos.
- 4) Los indicios y presunciones
- 5) La prueba pericial, y
- 6) La inspección judicial.

5. RITO PROCESAL:

Toda prueba debe ser pedida, decretada y practicada con estricta observancia de los requisitos establecidos en la ley para que pueda ser valorada.

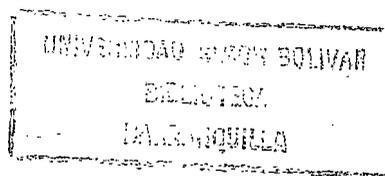
Tales formalidades son de orden público y por consiguiente de forzoso cumplimiento y constituye lo que se llama el rito procesal.

Cumplido el rito procesal, se le da juridicidad a la prueba, sin la cual no se produce ningún efecto en la decisión del litigio. La corte ha dicho respecto: "La prueba no puede ser valorada por el juzgador sino con sujeción al rito que respecto de cada elemento de convicción señala la ley. El control de la prueba se hace presente en todas las fases del procedimiento de instrucción, esto es, al pedirla, decretarla y ejecutarla, e igualmente en su etapa de estimación, o en otros términos, antes, durante y después de su producción"¹

9. **PRUEBA TRASLADADA:**

Según el artículo 185 del Código de Procedimiento Civil "Las pruebas practicadas válidamente en un proceso podrán trasladarse a otro en copia auténtica, y serán apreciables sin más formalidades, siempre que en el proceso primitivo se hubieran practicado a petición de la parte contra quien se aducen o con audiencia de ella".

Esta disposición, en virtud de lo establecido en el artículo 145 del C. de P. del T., es aplicable al proceso laboral.



DECLARACION DE LA PARTE

NOCION:

Bajo este título de "Declaración de Parte", el nuevo Código de Procedimiento Civil, en su sección tercera, que trata del régimen probatorio, título XIII, capítulo II, se reglamenta: La confesión y el interrogatorio de parte, que anteriormente se llamaba asolución de posiciones, aún cuando dicho nombre sigue vigente en nuestro Código de procedimiento Laboral, materia de la cual nos ocuparemos y analizaremos de conformidad con lo establecido en el art. 59 del C.P. del T.

La declaración de parte se divide en declaración pura y confesión. Se entiende por declaración pura, la que hace una parte y que no significa el reconocimiento de hechos que la perjudiquen en ese proceso; por el contrario, hay confesión cuando existe ese carácter perjudicial a la parte que la hace, o simplemente favorable a la parte contraria (Art. 195, numeral segundo de C. de P.C.).

CONCEPTO:

En términos generales podemos decir, que "declaración de parte es la manifestación que una persona hace ante autoridad competente sobre determinados hechos y la cual puede hacerse en forma espontánea, provocada o a instancia del juez".

I. CONFESION

DEFINICION:

La confesión está reglamentada en el nuevo Código Judicial o de procedimiento civil en los arts. 194 al 201. El primero de ellos o sea el art. 194 define la confesión judicial así: "Confesión judicial es la que se hace a un juez, en ejercicio de sus funciones".

Aquí no es necesario que ocurra ante un juez.

La diferencia consiste en que la confesión se hace ante un juez cuando éste interroga a la parte o cuando en una diligencia o en una audiencia sin interrogatorio la parte formula la confesión en presencia de aquél; pero cuando una parte confiesa por escrito, que envía al juez con un mensajero, no está confesando ante aquél. De ahí que sea necesario comprender las dos hipótesis, lo que se consigue diciendo que la confesión es judicial cuando se hace a un juez.

2. CLASES DE CONFESION:

El mismo art. 194 del Código de Procedimiento Civil estatuye que hay confesión judicial y extrajudicial. La judicial es la que se hace a un juez, en ejercicio de sus funciones; las demás son extrajudiciales. A su vez la judicial puede ser provocada o espontánea. Es provocada la que hace una parte

en virtud de interrogatorio de otra parte o del juez, con las formalidades establecidas en la ley, y espontánea la que se hace en la demanda y su contestación o en cualquier otro acto del proceso sin previo interrogatorio. Se anota que la clasificación tradicional se conserva.

3. REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DE LA CONFESION:

El art, 195 del Código de Procedimiento Civil establece los requisitos de la confesión al respecto debe entenderse que sin los básicos o esenciales: "La confesión requiere:

"1. Que el confesante tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado.

"2. Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria.

"3. Que recaiga sobre hechos respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba.

"4. Que sea expresa, consciente y libre (este es el famoso animus confidenti").

"5. Que verse sobre los hechos personales del confesante o de que tenga conocimiento.

"6. Que se encuentre debidamente probada, si fuere extrajudicial o judicial trasladada."

(1)

I N T R O D U C C I O N

El capítulo XVI del Decreto-Ley 2150 de 1.948 (Junio 24 trata en primer lugar, del juicio ejecutivo, y de éllo se ocupan los artículos 100-101-1-2-103-104-105-106-107-108-109-110 a estas disposiciones se refiere el presente trabajo, que pretende dar una explicación del juicio ejecutivo partiendo del principio plasmado por los autores del Código sustantivo del trabajo en su Artículo 1º.-

" La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en la relación que surge entre personas, patrones y trabajadores, dentro de su espíritu de coordinación económica y equilibrio social.-

Conviene ver. aunque sea ligeramente, antes de entrar de lleno a estudiar el proceso objeto de este trabajo, los principios reguladores del derecho procesal laboral con el fin de formarnos una idea de lo que es esta rama de derecho.

(2)

D E F I N I C I O N

El derecho procesal laboral es definido por el autor Mejicano ALBERTO TRUEBA URBINA, de la siguiente manera:

" Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales. (1).

Para el Doctor MIGUEL GERARDO SALAZAR, el Derecho Procesal Laboral

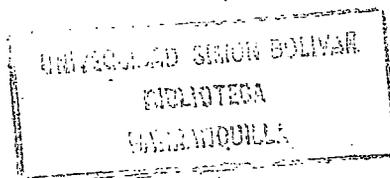
- a) Por los juzgados de trabajo, como juzgados de primera o única instancia.
- b) Por los tribunales seccionales del trabajo, como tribunales de apelación y
- c) Por la corte suprema del Trabajo, como tribunal de capi

Posteriormente se dictaron otras disposiciones que acabaron con la autonomía de la jurisdicción labaral, asimilado sus organismos a la corte Suprema de Justicia y a los Tribunales de Distrito.-

El Doctor ALFONSO MELUK hace el siguiente comentario:

"Los tribunales seccionales del trabajo fueron eliminados en virtud de la reorganización de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, a los cuales se adscribieron las salas Laborales, por mandato del Decreto número 1 de 1.957 de manera que la División a este respecto en la misma que corresponde a los Tribunales Superiores de la justicia ordinaria. Entre este territorio se denomina Distrito Judicial".

De igual manera, por el Decreto 1762 de 1.956 desapareció el tribunal Supremo del Trabajo, creándose, en su reemplazo, en la Corte Suprema de Justicia, una sala laboral para decidir los recursos de casación, integrada por cuatro magistrados, ejerciendo su jurisdicción en todo el territorio nacional, por Decreto 528



de 1.964, Artículo 12, se aumentó a seis el número de Magistrados y por el Decreto 18, 19 de 1.964, Artículo 7 se dividió en dos secciones o salas de decisión que funcionan separadamente en el conocimiento de los respectivos negocios.

Y como conformidad con el artículo 40 del Decreto 2157 de 1.948, hoy código Procesal del trabajo, la jurisdicción para los jueces del trabajo es la misma del territorio señalado por la ley a los jueces del circuito en lo civil, dicho territorio se denomina Círculo Judicial del Trabajo al cual se agregan los circuitos correspondientes a los jueces comunes" (5).

Y agrega el profesor MELUK, en tono crítico, en su introducción a la segunda adición de su obra:

... Considero que fué gravísimo error eliminar, prácticamente, la autonomía de la jurisdicción especial del trabajo, el convertir su Tribunal Supremo en sala Laboral de la corte Suprema de Justicia, y los tribunales seccionales en salas laborales de los tribunales superiores de Distrito Judicial, desvertebrando su organización primigenia, y haciendo nugatoria la finalidad buscada con su implanteamiento.

Las quejas que subsisten sobre la justicia laboral se deben en gran parte a ese quebrantamiento de su estructura como organismo independiente, lo cual ha desnaturalizado la persona y se atribuyen a un mismo órgano, que las acumula todas en sus manos, el proceso es inquisitivo, teniendo en que concentrar de modo totalitario las tres funciones en un solo órgano, éste no podía ser

sino el Juez, y así lo fué históricamente. Es decir, en el primer caso del proceso toma la forma acusatoria, y en el segundo, la forma inquisitoria. La forma acusatoria dá lugar esencialmente a un proceso de parte, y la inquisitoria, a un proceso unilateral de jueces de actividad multiforma, que todo lo absorben y que a todo deben proveer por si mismo". (EUGENIO FLORIAN. de las pruebas penales I, XXV ED TEMIS 1.968 cita de PIETRO FREDES.)

Sirva lo anterior para señalar la diferencia entre los dos sistemas repitiendo que el sigue nuestro código, es el inquisitivo.

(7) PRINCIPIOS DE GRATITUD

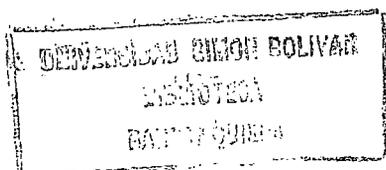
En el Artículo 39 del Código de Procedimiento Laboral reza:

" La acusación en los juicios del trabajo se adelantará en el papel común, no dará lugar a impuestos de timbre nacional ni a derechos y demás actuaciones cursarán libres de portes por los correos nacionales."

En consecuencia, los documentos destinados a hacer contar obligaciones amparadas por el fuero especial para ser admitidas en el juicio, no necesitan estar estampillados por pregunta y la respuesta.

En el curso del informe de un letrado al juez, se le puede ocurrir numerosas dudas o aclaraciones que cabe plantear y esclarecer en el acto dirigiéndose al informante.

En el procedimiento escrito, el juez no puede entretenerse en



enviar comunicaciones a los abogados para los fines dichos".

La segunda razón que dá ANGEL OSORIO, es la economía de tiempo. Tercera: "por ser el presupuesto imprescindible para la publicidad". Y la cuarta es la seguridad de que los jueces se enterarían en mejor forma de los hechos discutidos.

En el juicio ejecutivo laboral, el principio de la oralidad sufre mengua - digamos así-, debido a la naturaleza misma de la institución. En el no se desmiente ni admite incidente, ni excepciones distintas a la de pago y como consecuencia no se presentará la necesidad de recibir pruebas ni que el juez tenga conocimiento distinto al mérito ejecutivo que merezca el título en que se hace constar la obligación.

En este orden, el Artículo 107 del código de procedimiento Laboral, autoriza la celebración de audiencia pública para el caso de que el ejecutado proponga excepción de pago y de que demandante solicite la celebración de nueva audiencia.

Comentando la citada disposición, el tratadista MIGUEL GERARDO SALAZAR, opina lo siguiente:

" Como se ve la regla general es la de que el juez "fallare de plano" el incidente, como apoyo en las pruebas que presente el excepcionante de pago. Y la excepción, que dichas pruebas sean controvertidas por el ejecutante, siempre que el juzgador se lo permita, por estimarlo conveniente.

Del trámite que la ley señala para la decisión del cuestionario incidente, resulta que el juicio ejecutivo laboral se adelanta fuera de audiencia, lo que constituye una excepción al principio de oralidad establecido, como regla general en el Artículo 42 del código de procedimiento del trabajo y que por excepción el incidente a que da lugar la proposición de la excepción perentoria (hoy mérito) de pago se tramita y decide en audiencia pública 9").

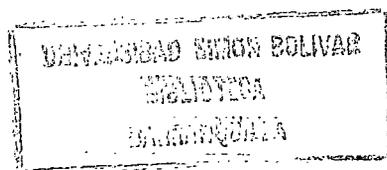
En tal ordenamiento, la excepción deberá proponerse por medio de escrito dirigido al juez de la causa y acompañado de las pruebas en que se funde.

Una vez pasado del expediente al despacho del juez, éste dictará un auto por medio del cual señala día y hora para la celebración de la audiencia pública y decisión del incidente; si en dicha audiencia solicitare el demandante la celebración de una nueva para contraprobar, el juez si así lo considera conveniente podrá decretarla.

Esta audiencia deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes y en ella se pronunciará oralmente, la correspondiente decisión.

En consecuencia, dentro del juicio ejecutivo que debe celebrarse en audiencia pública y mediante procedimiento oral, se sigue lo que acabamos de anunciar.

En cuanto a la publicada, todos los actos que ventilan dentro



proceso laboral pueden ser presenciados por cualquier persona, de bido al carácter público de que gozan las audiencias laborales.

EL único caso en que no opera la publicidad se encuentra contenido en el Artículo 43 del mismo código, y es cuando se tratan ques tiones relacionadas con el orden público, o con las buenas cons - tumbres.

(6) **EL PRINCIPIO INQUISITIVO**

Consagrado en el Artículo 54 del Código de Procedimiento Laboral, se contra a que el juez puede decretar la práctica de todas aquellas pruebas que sean a su juicio necesarias para un conocimiento real de los hechos y siendo el Derecho del Trabajo por excelencia de orden público, ya que el estado le interesa que se solucionen todos los problemas laborales, mediante la intervención de la rama del poder público en la aplicación concreta de la justicia, el juez se le dotó de este poder para convertirlo en eficaz cola borador que lucha por esclarecer y buscar la verdad donde se encuentre. No significa ésto que el procedimiento sea oficioso en su iniciación, pues exige la actividad primaria del actor para el desarrollo del litigio.

Se observará así mismo, el principio moderno de la ciencia aporatoria de que debe probar quien esté en capacidad de hacerlo, y las partes para la demostración de los hechos anunciados presentarán los medios de que se van a valer.

" es el conjunto de normas que regulan el modo como deben ventilarse y resolverse los conflictos jurídicos y económicos que se originan directamente del contrato de trabajo cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción especial del trabajo y a otros funcionarios instituidos por la ley". (2).

(3)

A U T O N O M I A

La autonomía del Derecho procesal del trabajo, se puede considerar desde dos puntos de vista, a saber:

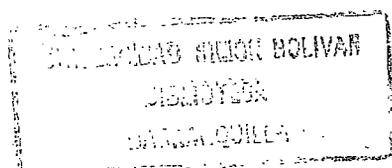
- 1 - Autonomía Científica
- 2 - Autonomía Jurisdiccional

Desde el punto de vista primero, el Derecho Procesal tiene plena autonomía científica, porque es objeto de estudio especializado tanto en el carácter como en la doctrina de los autores. Los procedimientos civil y patronal tienen plena autonomía debido a la existencia de los correspondientes tactos. También el Derecho Sustantivo del Trabajo.

El Licenciado ARMANDO PORRAS LOPEZ, refuerza la anterior aprobación cuando dice:

" La autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo se desprende de la naturaleza del Derecho Sustantivo que, en cierto modo lo tutelá, ya que de nada servirá éste sin el adjetivo, naturalmente en los casos de violación o desconocimiento de la Ley laboral. Parafraseado a un escritor español diremos:

"El contenido económico, jurídico y social de las relaciones



Dice así el Doctor JORGE CARDOZO ISAZA, en su libro de pruebas judiciales: (10).

" La iniciativa en la escogencia de la prueba sirve de base para determinar cuando el proceso es inquisitivo o por el contrario dispositivo, llamado también acusatorio".-

"EUGENIO FLORIAN - continúa CARDOZO - explica magistralmente este punto así:

La diversidad en la distribución de las funciones procesales esenciales suministra el criterio para distinguir las dos formas fundamentales del proceso, formas históricas y muy célebres.

Si cada una de estas funciones (de acusación, de defensa y de decisión) se confía respectivamente de un órgano propio y separado, que la ejerce y hasta diría que la gestiona, y así se instituyen tres órganos (acusador, defensor y juez), el proceso acusatorio.

Si estas tres funciones se encuentran en poder de una somalidad esta que es indispensable en el juicio ejecutivo del procedimiento civil.

Estos requisitos que se exigen en el proceso común, tienen por objeto el recaudo de arbitrios fiscales, en cuya exoneración ha querido la ley proteger al trabajador.

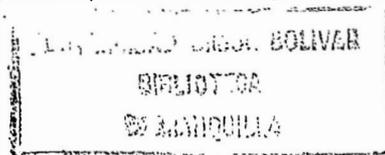
Veamos lo que contiene el Decreto 406 de 1.949 en su Artículo 17:

rá los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.-

Nadie más indicado que el Doctor Antonio Rocha para que nos hable de este sistema:

" El sistema de persuasión nacional, que como su nombre lo indica no puede consistir en otra cosa que el vencimiento por medio de la razón, difiere del sistema de la tarifa legal en que dá mayor márgen al raciocinio para controvertir en uno u otro sentido, de sechar en todo o en parte una conclusión, adherir a élla. En tan to que la tarifa impone al juez la conclusión, la persuasión nacional la deduce por lógica dialéctica. Aceptar la realidad del hecho controvertido, por ejemplo, en una conclusión que se impone al juez civil si se le acredita por medio de una confesión, cuando el medio es susceptible de ser probado por ese medio, en tanto que la confesión extrajudicial no se le impone necesariamente a la aceptación como dice FRANCOIS GORPHE:

" Dentro de un concepto racional de la justicia, y particularmente de la prueba, la convicción que lleva a una decisión debe ser la conclusión lógica de un exámen analítico de los hechos y de una apreciación crítica de los elementos de prueba. Para así del estado de simple creencia subjetiva al de un verdadero conocimiento subjetivo comunicable y controlable. Este es el modo por el cual la verdad judicial, que se desprende de la jurisprudencia, puede aspirar positivamente a poseer un carácter impersonal que se imponga a todos, no solamente en las cuestiones de derecho, sino también en las de hecho, en la medida en que las circunstancias de los casos sean semejantes" (la apreciación judicial de



las pruebas. Ed. La ley Buenos Aires 1.967 P, 20((12).

(9) P O D E R E S D E L J U E Z

Artículo 48, Código de Procedimiento Laboral:

Dirección del procedimiento por el juez. El Juez dirigirá el proceso en forma que garantice su rápido adelantamiento, sin que el perjuicio de la defensa de las partes"

Copia del Doctor Meluk:

" En virtud del rprocedimiento inquisitivo que informa el procedimiento laboral, tiene el juez del trabajo la facultad de impulsar el proceso, no solo en el sentido de una rápida tramitación teniendo en cuenta los intereses en juego y la necesidad para el trabajador de obtener una pronta decisión, sino orientación hacia una mayor claridad de los hechos en litigio, sin interferir como es lógico la defensa de las partes.

La facultad del juez del trabajo tiene que ser activa, dinámica no dejando la marcha del negocio a la sola voluntad de las partes, sino agilizando su trámite, porque está de por medio, como ya se dijo, no solo un interés patrimonial, sino el interés del Estado. La actuación pasiva de un juez laboral es contraria al espíritu que informa el procedimiento en el trabajo, tendiente a una pronta decisión- de los problemas que cursan en su despacho.

" Desde la fecha del presente Decreto regirán las siguientes franquicias postales: ... 62)

Los expedientes, despachos, exhortos y demás actuaciones referentes a juicios del trabajo siempre que las cubiertas o empaques de éllo vayan firmadas por la autoridad remitente, o su secretario y vayan provistas del correspondiente sello. No quedan incluidos en esta franquicia los juicios del trabajo que se envíen en recurso ante el superior, los que se someterán a las disposiciones de los artículos 124 a 131, inclusive, del Decreto 1416 de 1.945, exceptuando los enviados en recursos ante el superior, los demás deberán ir acompañados de una relación firmada por la autoridad remitente o su secretario."

(8)

P R U E B A S

En cuanto a las pruebas, el Artículo 61 del Código que venimos estudiando, consigna el principio de la libre formación del convencimiento:

El juez estará sujeto a la tarifa legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba atendiendo a las circunstancias relevantes del périto, a la conducta procesal observada por las partes, sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad substancial, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motivo de la sentencia el juez inicia-

Obrero patronales, la situación típica del trabajador y del patrón, significa en esencia, la independencia de la nueva rama del Derecho, y en consecuencia, su especialidad, caracterizada por una ley laboral positiva, y debe decir, porque es especial es distinta de las demás ramas jurídicas y por consiguiente, existe su separación, es decir, su autonomía científica. (3).

Y el profesor MIGUEL GERARDO SALAZAR:

" El derecho Procesal del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma, con personería jurídica propia, caracterizada por la especialidad de sus Instituciones, por los principios en que se funda y por la naturaleza específica de los fines que persigue.-

Su autonomía, con relación a otras ramas del derecho encaminadas a lograr finalidades similares especialmente con aquellas destinadas a la actuación de la Ley o que confiere derecho eminentemente privados, radica en la diferencia sustancial que existe en los conflictos de trabajo y los que tienen su origen en relaciones de naturaleza jurídica distinta" (4).

(4) A U T O N O M I A J U R I S D I C C I O N A L

En el capítulo II de la Ley 6a. de 1.945, Artículo 59, leí la siguiente norma derogada:

" La jurisdicción especial del trabajo se ejerce de modo permanente:

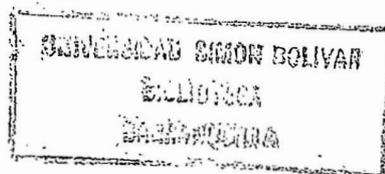
CONCLUSION

No es ningún secreto que la mayoría de nuestros estatutos y regímenes legales adolecen de estar bastante desactualizados en referencia con la tónica y situación socio-económica de nuestro país y de manera nuestro régimen laboral donde todo lo referente a los procesos, los cuales son exageradamente tediosos y largos la mayoría y parte de ellos son preferibles a desistir de ellos por lo anteriormente expuesto y en realidad la parte más afectada es el pobre asalariado y obrero puesto que en un 90% por falta de una válidas pruebas feacientes han tenido que claudicar a sus más elementales derechos como son la justa reclamación e indemnización de sus prestaciones laborales obtenidas mediante convenciones sindicales.

Por ello mi trabajo radica en encontrar y darle de una manera fácil, rápida y eficaz una solución justa y válida mediante las pruebas procesales laborales.

BIBLIOGRAFIA

- * ESPINOSA RODRIGUEZ - TULIO ENRIQUE - LA VALORACION DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO.
- * DEVIS ECHANDIA - HERNANDO: COMPENDIO DEL DERECHO PROCESAL TOMO II EDITORIAL A-B-C. 1.979, BOGOTA.
- * YESID TRIANA FRANCISCO Y LIVIO CALDAS TITO: REGIMEN LABORAL COLOMBIANO EDITORIAL LEGIS BOGOTA. 1.971
- * TATIS ORDOGOSTIA- MARTIN: LAS PRUEBAS LABORALES EN EL DERECHO COLOMBIANO - LIBRERIA JURIDICA WILCHES, BOGOTA, 1.981.
- * MELUK ALFONSO : PROCEDIMIENTO LABORAL - EDITORIAL TEMIS, BOGOTA, 1.967.
- * SALAZAR MIGUEL GERARDO : CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 1.980.
- * CAMACHO ENRIQUEZ - GUILLERMO: DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL TEMOS - 1.983.
- * NUEVO CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DECRETOS 1.400 Y 2019 DE 1.970 (DIARIO OFICIAL).



RECEIVED
BIBLIOTECA
MUSEO HISTORICO NACIONAL