

*LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL*

*LILIANA ZABALETA MARTINEZ*

*Ensayo presentado al Instituto de Investigación  
como requisito para optar al Título de Abogado*

*BARRANQUILLA*

*CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO*

*SIMON BOLIVAR*

*FACULTAD DE DERECHO*

*1996*

---

## CONTENIDO

	pág
INTRODUCCION	4
1. LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL	5
1.1 DEFINICION	5
1.2 CLASES DE INCIDENTES	5
2. CAUSALES DE NULIDAD	14
3. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACION	17
4. DRASICIDAD DEL ARTICULO 37 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO	17
5. TRAMITES DE LOS INCIDENTES	19
6. OPORTUNIDADES QUE TIENE EL JUEZ PARA RECHAZAR DE PLANO LOS INCIDENTES	24
7. CRITICA	26
8. JURISPRUDENCIA SOBRE LOS INCIDENTES	27
CONCLUSIONES	34
BIBLIOGRAFIA	36

---

## INTRODUCCION

*Con este ensayo he querido señalar los vacíos jurídicos que dejó el legislador, en cuanto a la oportunidad que se tiene para presentar los incidentes y su respectivo trámite, en la legislación laboral, clasificación, causales de nulidad, causales de recusación ya que el legislador laboral no tocó este tema; por lo cual, es necesario entonces para una mejor comprensión acudir a lo que la ley, la doctrina y la jurisprudencia ha dicho sobre el particular.*

*La importancia de los incidentes es precisamente su ocasionalidad o accidentalidad dentro de los procesos.*

*Con todas estas expectativas se ha elaborado este ensayo. Además para que sirva como documento de consulta para los abogados litigantes, estudiantes y profesores, ya que se trata de un tema de mucha importancia. Además he hecho una crítica en cuanto a las fallas que tuvo el legislador para desarrollar este tema en el Código Procesal del Trabajo.*

---

## 1. LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL

### 1.1 DEFINICION

Los incidentes son cuestiones accesorias al proceso, cuestiones accidentales que pueden influir ya sea para modificar trámites o una situación jurídica procesal que puede llegar a determinar en algunos casos, la terminación del mismo proceso.

Manresa, dice que debe entenderse por incidente toda cuestión o contestación accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal.

### 1.2 CLASES DE INCIDENTES

El Código Procesal del Trabajo no señala cuáles son los incidentes, por lo cual es necesario hacer uso del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, el cual nos remite al Código de Procedimiento Civil, que si señala cuáles son los incidentes, enumerándolos de la siguiente manera:

- *Incidente de acumulación de proceso:*

*Este incidente no tiene cabida en el procedimiento laboral, por cuanto en la demanda ordinaria laboral pueden acumularse todas las pretensiones debido a que tienen una causa común, ya sea la relación o contrato de trabajo, y además porque cada relación o contrato de trabajo tienen una característica específica que hace relación directa a la persona que lo ejecuta.*

*Podría darse un caso excepcional en que sí sería factible la acumulación de procesos en el procedimiento laboral, por ejemplo cuando varios trabajadores tienen una causa en común, contra un mismo empleador, fundamentada esta causa en hechos similares, pero aún no se acepta esta posibilidad en el derecho procesal laboral.*

- *Incidente de nulidades:*

*Este incidente es común a todas las jurisdicciones, ya sean nulidades absolutas o relativas, y será cada procedimiento quien reglamente sus procedencias y trámites, este incidente sí tiene aplicación en el procedimiento laboral.*

■ *Incidente de acumulación de pretensiones:*

*Este incidente corresponde generalmente al procedimiento laboral, por cuanto en la demanda ordinaria laboral se pueden acumular todas las pretensiones que se quieran acumular debido a que tienen una causa común ya sea la relación o contrato de trabajo.*

■ *Incidente de impedimento y recusaciones:*

*Este incidente tiene aplicación en todos los procesos y jurisdicciones, pues se trata de un incidente de carácter moral y ético, su objetivo es garantizar una recta administración de justicia.*

*Los jueces laborales (magistrados, jueces, y conjueces) en quienes concurran alguna causal de recusación, deberán declararse impedidos tan pronto como advierta su existencia, de no hacerlo serán objeto de recusación interpuesta por la parte que pueda verse afectada en la sentencia, de igual manera se declararán impedidos los secretarios de los juzgados laborales, lo mismo sucederá con los peritos.*

▪ *Incidente de amparo de pobreza:*

*Este incidente no tiene procedencia en el procedimiento laboral, ya que en este procedimiento impera el principio de la gratuidad.*

*La diferencia que existe entre el amparo de pobreza y el principio de gratuidad radica, en que el amparo de pobreza en civil tiene que pedirse y probarse, y en cambio el principio de gratuidad, por ley es intrínseco al procedimiento laboral, por lo que no necesita de proponerse ni de probarse.*

▪ *Incidente de conflicto de competencia y jurisdicción:*

*Este incidente sí tiene cabida en el procedimiento laboral.*

*La Corte Suprema de Justicia en su sala laboral conoce del conflicto de competencia entre los tribunales de diferentes distritos o entre un juez y un tribunal de distrito diferente, y entre 2 jueces de distritos diferentes.*

*Los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, conocen de los conflictos de competencia que puedan presentarse entre dos o más jueces laborales del circuito.*

---

*Esta clasificación de los incidentes no es taxativa ya que como dice el Doctor Hernando Morales, en su curso de derecho procesal civil los incidentes en cada uno de los procesos son muchos y variados en su origen e importancia.*

*A los incidentes se les señala un trámite específico y esto ha servido para que algunas situaciones procesales se resuelvan aplicando el trámite de los incidentes, sin que sean un incidente, como es el caso de las excepciones.*

- *El artículo 32 del Código Procesal del Trabajo, dice que el demandado podrá proponer excepciones, en la contestación de la demanda o en la primera audiencia de trámite, y que el juez decidirá las dilatorias en dicha audiencia si fuere de puro derecho, si hubiere hechos que probar, deberán presentarse las pruebas en el acto y el juez resolverá allí mismo.*

*Si el demandante solicitare la celebración de una nueva audiencia para contraprobar, el juez, si lo considera conveniente, podrá decretarla, esta audiencia deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes, las excepciones perentorias serán decididas en la sentencia definitiva.*

La Jurisprudencia Nacional dice que la proposición y decisión de excepciones en el procedimiento laboral si tienen una reglamentación propia en el artículo 32 del Código Procesal del Trabajo, reglamentación esta que no permite aplicar por analogía los artículos 97, 98 y 99 del C.P.C. A diferencia del de Procedimiento Civil, dentro del procedimiento laboral no se pueden proponer como previas, excepciones que no tienen ese carácter. Las excepciones de cosa juzgada, transacción, prescripción, y caducidad, tienen el carácter de perentorias y en el procedimiento laboral no pueden ser definidas, si no exclusivamente en la sentencia.

En cambio, se pueden resolver por medio de auto en la primera audiencia de trámite o en la complementaria de ella cuando la ley lo permite dentro de los cinco días siguientes, estas excepciones previas o dilatorias son:

- Agotamiento de la vía gubernativa;
- Falta de jurisdicción o de competencia del juez;
- Compromiso;
- Inexistencia, incapacidad o indebida representación del demandante o del demandado;

- Falta de prueba sobre la calidad en que se cita, ya sea del heredero, socio, cónyuge, curador, administrador de comunidad, albacea;
- Ineptitud de demanda por falta de requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones;
- Trámite inadecuado de la demanda, cuando esta ha recibido un curso distinto al que le corresponde;
- Falta de integración del litis-consorcio necesario;
- Pleito pendiente entre las mismas partes y sobre el mismo asunto.

El Derecho Procesal Laboral deja en libertad al demandado para contestar la demanda o guardar silencio. Si este opta por contestarla debe ceñirse a las indicaciones que trae el artículo 31 del C.P. del T. será obligación de la parte demandada expresar cuáles hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega, e indicar los hechos o razones en que apoye su defensa, agregando una relación de los medios de prueba que pretenda hacer valer. La relación de medios de prueba debe ser concreta y no abstracta. Esto para cumplir con el principio de la concentración de la prueba.

Y al no contestar la demanda no significa que por ello se

---

venga a dar por ciertos los hechos invocados en ella. Ocurre si como la única oportunidad que el demandado tiene para solicitar práctica de pruebas es precisamente la contestación de la demanda, si quedara para el resto del litigio sin pruebas, circunstancia esta que le acarrearía grandes dificultades. No obstante, el demandado puede proponer todas las excepciones que crea a su favor en la primera audiencia de trámite y solicitar pruebas en que las funde. Desde luego, esta petición de pruebas tendrá que limitarse a las que se relacionen con las excepciones propuestas.

De acuerdo con el artículo 32 del C.F. del T., existen dos oportunidades para proponer excepciones:

- En la contestación de la demanda y
- En la primera audiencia de trámite.

En este aspecto se presentan los siguientes casos:

- Se contesta la demanda sin incluir en la respuesta excepciones. Puede el demandado asistir a la primera audiencia de trámite y proponerlas.
  - Se contesta la demanda y se hace uso de proponerlas en la respuesta.
-

*Puede el demandado acudir posteriormente a la primera audiencia de trámite y ampliarlas o modificarlas.*

*Es, pues, claro el citado artículo 32 al decir "si hubiere hechos que probar, deberán presentarse las pruebas en el acto..."*

*Los hechos en que se funden las excepciones deben ser probados por el demandado, toda vez que es este quien las propone. Y la prueba debe aportarla en el momento en que alegue la excepción. Si el medio exceptivo se propone en la contestación de la demanda, podrá el demandado solicitar allí la práctica de las pruebas en que lo funde, y si la excepción se propone en la primera audiencia de trámite, deberá el demandado presentar la prueba en la misma diligencia.*

*Las excepciones dilatorias serán resueltas de inmediato por el juez, mientras que las perentorias sólo se deciden en la sentencia.*

*El artículo 32 del C.P. del T., regula integralmente el trámite de las excepciones, no admite interpretaciones por ser muy claro su sentido y alcances. Ni pide complementos de ninguna especie, ni de otros estatutos procedimentales porque es jurídicamente autártico: Si la excepción tiende a mejorar la forma o a demorar el trámite, perfeccionándolo,*

---

es dilatoria, y resulta lógico decidir sobre ella al comienzo del proceso, para evitar nulidades o actuaciones incompletas; si la excepción tiende a desconocer el derecho reclamado, o a obtener que se declare extinguida la acción, es perentoria, y ataca el fondo de lo planteado por el demandante.

## 2. CAUSALES DE NULIDAD

El artículo 42 del Código de Procedimiento del Trabajo enseña que: "Las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación se efectuarán oralmente en audiencia pública so pena de nulidad, salvo los casos exceptuados".

Como se ve, se sanciona con nulidad las actuaciones adelantadas sin cumplir los requisitos de la oralidad y publicidad.

A excepción de este artículo no existe en el Código Procesal del Trabajo disposición alguna que nos enseñe qué nulidades vician los procesos laborales. ¿Esta circunstancia significará que en tal clase de juicio únicamente puede presentarse la nulidad contemplada en el artículo 42? No. Debemos acudir al artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, por esta vía encontramos que en los juicios laborales pueden presentarse todas las causales de nulidad que consagra el

---

artículo 140 del Código de Procedimiento Civil que son:

- Cuando el proceso corresponde a distinta jurisdicción;
  - Cuando el juez carece de competencia;
  - Cuando el juez procede contra providencia ejecutoriada del superior o revive procesos legalmente concluidos o pretermite íntegramente la respectiva instancia;
  - Cuando se sigue un procedimiento distinto del que legalmente corresponda;
  - Cuando se adelanta después de ocurrida cualquiera de las causales legales de interrupción o suspensión y antes de la oportunidad de reanudarlo;
  - Cuando se omiten los términos u oportunidades para pedir o practicar pruebas, o para formular alegatos de conclusión;
  - Cuando es indebida la representación de las partes. Tratándose de apoderados judiciales esta causal sólo se configurará por carencia total de poder para el respectivo proceso;
-

- Cuando no se practica en legal forma la notificación al demandado del auto admisorio de la demanda o su emplazamiento;
- Cuando no se practica en legal forma la notificación o el emplazamiento de las demás personas que deban ser citadas como parte, aunque sean indeterminadas, o de aquellas que hayan de suceder en el proceso a cualquiera de las partes cuando la ley así lo ordene o no se citó en debida forma al ministerio público en los casos de ley.

Y además las nulidades que el Código de Procedimiento Civil establece con respecto al juicio ejecutivo, son también aplicables al proceso ejecutivo laboral en virtud del artículo 145 del C.P. del T.

De otro lado, la jurisprudencia y la doctrina dicen que el omitir o no agotar la etapa conciliatoria en aquellos procesos en que es forzoso hacerlo, constituye un vicio de nulidad porque, siendo la conciliación una institución procesal, de orden público, el pretermitirla va contra todo principio normativo.

Resumiendo, digamos que en los procesos laborales pueden presentarse las siguientes causas de nulidad:

- Las contempladas en el artículo 140 del Código de Procedimiento Civil.
- El adelantar la actuación sin cumplir los principios de oralidad y publicidad que señala el artículo 42 del C.P. del T.
- El omitir la etapa de conciliación en aquellos procesos en que es legalmente obligatoria.

### 3. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACION

Como no existe norma alguna en el C.P. del T. que hable sobre las causales de impedimento y recusaciones, tenemos necesariamente que acudir al artículo 145 del C.P. del T., quien nos remite al artículo 150 del Código de Procedimiento Civil, concluyendo de esta manera que los jueces laborales son recusables por las mismas causales con que se recusa a los jueces civiles, también incurren en estas causales los secretarios de los juzgados laborales, los peritos, etc.

### 4. DRASTICIDAD DEL ARTICULO 37 DEL C.P. DEL T.

Este artículo dice: "Los incidentes sólo podrán proponerse en la primera audiencia de trámite; se sustanciarán sin interrumpir el curso del juicio y se decidirán en la sentencia definitiva, salvo aquellos que por su naturaleza o sus fines, requieren una decisión previa".

El problema jurídico de los incidentes en el derecho procesal laboral se centra en la drasticidad del artículo 37 del C.P. del T., ya que señala de manera taxativa que la única oportunidad que se tiene para presentar incidentes es en la primera audiencia de trámite, esta es una norma que limita el ejercicio del derecho de defensa de las partes frente a situaciones o hechos surgidos con posterioridad a la primera audiencia de trámite, para atenuar su rigor literal, la jurisprudencia admite la formulación de incidentes relacionados con situaciones que ameriten un pronunciamiento forzoso por parte del juez, no obstante haberse presentado después de precluida la oportunidad procesal correspondiente (o sea, después de la primera audiencia de trámite), tales como la tacha de falsedad, de documentos, nulidades procesales, recusaciones, objeción al dictamen pericial, conflicto de competencia, etc.

El Código Procesal del Trabajo se quedó corto en cuanto a la oportunidad para presentar incidentes, este vacío se ha venido a rellenar con la jurisprudencia y la doctrina, que son fuentes auxiliares del derecho laboral.

Si se aplicara de manera exegética, el artículo 37 del C.P. del T. no solamente se estaría violando el derecho de defensa, sino también la equidad, la imparcialidad, la recta administración de justicia, debido a que si un juez laboral, el secretario, un perito, se encontraren inmersos dentro de

---

una causal de recusación, presentada esta después de la primera audiencia de trámite, no se podría presentar el incidente de impedimento y recusación, debido a que la única oportunidad que se tenía para proponerlo era en la primera audiencia de trámite, y esta oportunidad había precluido.

En este caso la parte que tenía derecho a proponerlo vería afectado seriamente sus intereses, y no le quedaría ningún mecanismo legal para defenderlos.

La jurisprudencia y la doctrina admiten incidentes hasta en la segunda instancia, debido a que como se lo dice, los incidentes son cuestiones accidentales que se presentan en el proceso, por lo tanto se pueden presentar incidentes en la primera audiencia de trámite, con posterioridad a la primera audiencia de trámite, y hasta en la segunda instancia, en los procesos ordinarios laborales.

##### 5. TRAMITE DE LOS INCIDENTES

El trámite de los incidentes está compuesto por tres etapas que son:

###### - PROPOSICION

Según el artículo 37 del C.P. del T. sólo pueden proponerse en la primera audiencia de trámite. Esto en la práctica resulta parcialmente cierto. Hay hechos accidentales que

---

por su naturaleza y por otras causas sólo llegan a presentarse con posterioridad a la primera audiencia de trámite, por ejemplo, si en laboral la prueba pericial puede ser decretada oficiosamente por el funcionario, luego de la primera audiencia, es posible que el perito o los peritos designados por el juez sean recusables por considerarlos parciales o faltos de idoneidad, o el dictamen de los mismos por violencia, dolo, cohecho o seducción, en ese evento al proponerse la recusación, el juez tendrá forzosamente que tramitarla sin que pueda excusarse de hacerlo, basado en el artículo 37 del C.P. del T.

Otro ejemplo, cuando se recusa al juez, la causal puede presentarse en el curso del proceso, y al proponerse el incidente de recusación el juez debe declararse impedido, no puede rechazarse el trámite incidental, alegando que la oportunidad para proponerlo precluyó, pues sería atentar contra la eficacia de la justicia, debido a que los impedimentos tienen causa moral y ética que no pueden desconocerse cuando existen circunstancias que hagan prever la posible imparcialidad del funcionario, así lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia, y por ello este tipo de incidentes deben tramitarse en el momento en que se invoquen.

Lo mismo sucede cuando se presentan las nulidades procesales, en el momento en que se dé la causal de nulidad, se debe proponer el incidente, para dejar aclarado en el

---

proceso, si la actuación impugnada debe mantenerse en firme o no.

Puede ocurrir también que encontrándose el proceso en segunda instancia, sobrevenga el cambio de los magistrados de la sala (por vencimiento del período, etc.) y dentro de los nuevos miembros hasta uno o más con impedimentos: de no declararse impedido, la parte presuntamente afectada podrá proponer la recusación y ante ello no queda otro camino que tramitarla, esto quiere decir que los incidentes se pueden presentar en la segunda instancia, ya sea ante el Tribunal Superior, o la Corte Suprema de Justicia, en sus salas laborales.

En el momento en que se proponga el incidente, el juez, examinará si es procedente; de serlo lo admitirá o si no lo rechazará.

El artículo 36 del C.P. del T. dice: "Propuesto en tiempo un incidente, el juez, dentro de la misma hubiere hechos que probar y si no se hubieren presentado las pruebas en el acto, se señalará el día y la hora para una nueva audiencia con el fin de practicar las pedidas y decretadas, y se decidirá allí mismo o en la sentencia, según corresponda.

Como se observa, si fuese a darse estricto cumplimiento al artículo 37 del C.P. del T. no podrían proponerse los

---

*incidentes que sólo pueden presentarse con posterioridad a la primera audiencia de trámite, como en los casos anotados, lo que sería legalmente inaceptable.*

- **SUSTANCIACION**

*Los incidentes se sustanciarán sin interrumpir el curso del juicio. Se busca con ello no dilatar el proceso e impedir que las partes a través de este medio lo prolonguen indebidamente.*

*Si hubiere hechos que probar, se procederá como lo indica el artículo 38 del C.P. del T. el juez señalará el día y la hora para una nueva audiencia con el fin de practicar las pruebas pedidas y decretadas, y se decidirá allí mismo o en la sentencia, según corresponda.*

*La audiencia especial que autorice el artículo 38 del C.P. del T. no se computará como audiencia de trámite del procedimiento laboral, ya que en este se pueden dar máximo 4 audiencias de trámite.*

- **FALLO**

*El artículo 37 del C.P. del T. enseña que los incidentes se deben proponer en la primera audiencia de trámite, se sustanciarán sin interrumpir el curso del juicio y se decidirán en la sentencia definitiva.*

---

Sin embargo hay algunos incidentes que por su propia naturaleza o fines deben resolverse antes del fallo definitivo, porque van a influir en el curso del proceso mismo, a estos incidentes se les denominan de especial pronunciamiento; o sea que incidentes como el de recusación: cuando el juez no se declara impedido, debe resolverse de manera inmediata, porque hay que definir si el juez puede o no continuar conociendo el proceso y por ello es que no se puede esperar hasta la sentencia definitiva como señala el artículo 37 del C.P. del T.

Lo mismo puede suceder con el incidente de nulidad absoluta, cuando es invocado por cualquiera de las partes, debe dejarse aclarado en el proceso, si la actuación impugnada debe mantenerse en firme o no.

Hay situaciones accidentales como la tacha de peritos; que debe resolverse antes de la sentencia definitiva para efectos de determinar si el perito el recusado puede o no ejercer su cargo en el proceso, por ello estos incidentes requieren una decisión previa como lo dispone el inciso segundo del artículo 37 del C.P. del T.

Otro incidente que requiere de pronunciación previa es el de conflictos de competencia.

Otros incidentes deben ser fallados en la sentencia defini-

tiva como ocurre en la tacha de testigos, artículo 58 del C.P. del T., inciso final.

6. OPORTUNIDADES QUE TIENE EL JUEZ PARA RECHAZAR DE PLANO LOS INCIDENTES

- Cuando implique una violación al principio de lealtad procesal.
- Cuando se presenten en el proceso ejecutivo laboral, el artículo 107 del C.P. del T. fue declarado inexecutable por la Corte Suprema de Justicia, marzo 29 de 1990.

A manera de historia se trae a colación que en el proceso ejecutivo laboral no se admitían incidentes antes de ser declarado inexecutable el artículo 107 del C.P. del T. pero este artículo contemplaba una excepción en la cual se permitía el incidente de pago, pero cuando se daba el pago con posterioridad al título, esto trajo como consecuencia muchos problemas, debido a que el trabajador demandaba al empleador porque no le quería pagar la liquidación, pero sucedía que el empleador antes de que se le notificara el auto admisorio de la demanda, llamaba al trabajador y en privado le pagaba la liquidación, pero sucedía que más adelante le notificaban la demanda, y el empleador decía no voy a contestar porque yo pagué, entonces el abogado del trabajador

seguía el proceso hasta su terminación sin que se le presentara obstáculo alguno, se dictaba sentencia donde se condenaba al empleador y como la sentencia presta mérito ejecutivo, le iniciaba un proceso ejecutivo laboral al empleador, donde le embargaba los bienes, cuando el empleador se daba cuenta ya era demasiado tarde y no podía presentar la excepción de pago, debido a que era requisito sinecuane que el pago se hubiera efectuado con posterioridad al artículo, por lo que este incidente era de poca utilidad, esto ocasionó que en el proceso ejecutivo laboral no se admitan incidentes de ninguna clase.

- El artículo 145 del C.P. del T. nos remite al artículo 138 del C.P.C. el cual nos dice que el juez rechazará de plano un incidente cuando no es procedente.
  - Cuando no están autorizados por el Código de Procedimiento Civil, u otra ley.
  - El juez también rechazará de plano el incidente que haya sido presentado en oportunidad anterior.
  - Cuando se intente después de ejecutoriado el auto que cita para sentencia (excepto los incidentes relativos a impedimentos o recusaciones).
-

## 7. CRITICA

La crítica que se le puede hacer a los incidentes es en lo referente al vacío que dejó el legislador, en cuanto no reglamentó cuáles son los incidentes en materia laboral, ni el trámite que les corresponde, debido a que en este país cuando se trata de promulgar códigos, las cosas se hacen a la carrera y se nombra como integrantes de las comisiones redactoras de códigos a personas que saben mucha teoría y nada de práctica, se trata de personas que nunca han litigado, que no han pisado un juzgado en su vida, que no conocen ni siquiera una notificación personal, por lo general son amigos y partidarios políticos de los gobernantes de turno, personas que son recién egresados de prestigiosas universidades.

La comisión redactora del actual C.P. del T. debió estar conformada por abogados litigantes en la rama del derecho laboral, con una vasta experiencia, para que hubieran elaborado un Código Procesal del Trabajo que hubiere llenado todos los vacíos en materia de incidentes.

El actual Código Procesal del Trabajo contempla los incidentes en sus artículos 37 y 38, pero no dijo cuáles son los incidentes, y el trámite que les corresponde, por lo los miembros de la comisión redactora se tuvieron que inventar el artículo 145, que es el que nos remite al Código de

---

*Procedimiento Civil, que sí reglamenta todo lo que tiene que ver con incidentes.*

*Por analogía aplicamos las mismas causales de impedimentos y recusaciones que trae el C.P.C. en su artículo 150, de igual manera se aplican las mismas causales de nulidad que trae el artículo 130 del C.P.C. debido a que el legislador laboral guardo no las estableció en el C.P. del T.*

#### **8. JURISPRUDENCIA SOBRE LOS INCIDENTES**

*El artículo 32 del C.P. del T. le permite al demandado proponer excepciones al contestar el libelo o en la primera audiencia de trámite y dispone que las dilatorias sean resueltas de inmediato por el juez, mientras que las perentorias sólo cabe decidir en la sentencia.*

*Tan sencillo precepto regula íntegramente esa materia en el ámbito del proceso laboral. No admite interpretaciones por ser muy claros su sentido y alcances. Ni permite complementos de ninguna especie ni de otros estatutos procedimentales porque es jurídicamente autártico: Si la excepción tiende a mejorar la forma o a demorar el trámite, perfeccionándolo, es dilatoria y resulta lógico decidir sobre ella al comienzo del proceso, para evitar nulidades o actuaciones inanes o incompletas; si la excepción tiende a desconocer el derecho*

---

reclamado, a enervar la acción o a obtener que se declare extinguida, es perentoria y ataca el fondo de lo planteado por el demandante.

Lógico es que en el juicio del trabajo sólo puedan calificarse su procedencia y efectividad en el fallo, es decir, en el acto que se produce luego de surtidas las formas propias de la instancia, para resolver sobre la materia misma del litigio planteado.

No cabe por lo tanto, excepcionar en forma dilatoria dentro del juicio laboral con fundamento en cuestiones de fondo, como el haber prescrito las acciones incoadas o los derechos reclamados, tal como puede hacerse en procesos civiles, porque el artículo 32 del susodicho código no le permite al juez previo pronunciamiento sino sobre excepciones relativas a la forma, es decir, sobre las efectivas y verdaderamente dilatorias.

Aplicar en los juicios del trabajo el trámite de excepciones consagrado para los civiles por su Código de Procedimiento es quebrantar frontalmente lo estatuido por los artículos 32 del C.P. del T. que regula íntegramente la materia, y 145 del mismo Código, que sólo permite acudir a estatutos distintos cuando falte norma específica en el procedimiento laboral.

---

*Corte Suprema de Justicia. sala de casación laboral.  
Febrero 10/83.*

*"Proponer la excepción de compensación respecto de lo impetrado por el trabajador. Pero resulta inocuo proponerla en hipótesis distintas y sin exponer sus fundamentos de hecho, para esperar a que si el juez encuentra culpable al trabajador de la extinción del contrato, proceda oficiosamente a condenarlo a satisfacer indemnización a su patrono y a declarar por este medio, inverosímil legalmente, que está probada una excepción de compensación que alegó el patrono al ser demandado, pero sin expresar los hechos en que la sustentaba...*

*Si la compensación no puede declararse probada por el juez, de manera oficiosa, aunque aparezca demostrada la existencia simultánea de obligaciones recíprocas a cargo de demandante y demandado, menos aún podrá reconocer su existencia cuando apenas se alega en abstracto como excepción".*

*Casación, Junio 4/81.*

*Según el artículo 32 del C.P.T. el demandado deberá proponer, en la contestación de la demanda o en la primera audiencia de trámite, todas las excepciones que crea tener en su favor.*

---

*"El derecho procesal laboral deja en libertad al demandado para contestarla debe ceñirse a las indicaciones que trae el artículo 31. Será obligación de la parte demandada expresar cuáles hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega, e indicar los hechos y razones en que apoye su defensa, agregando una relación de los medios de prueba debe ser concreta y no abstracta. Esto para cumplir con el principio de la concentración de la prueba.*

*Y el no contestar la demanda no significa que por ello se vengán a dar por ciertos los hechos invocados en ella. Ocurre así como la única oportunidad que el demandado tiene para solicitar práctica de prueba es precisamente la contestación de la demanda, se quedará para el resto del litigio sin pruebas, circunstancia esta que le acarreará grandes dificultades. No obstante, el demandado puede proponer todas las excepciones que crea a su favor en la primera audiencia de trámite y solicitar las pruebas en que las funde. Desde luego, esta petición de pruebas tendrá que limitarse a las que se relacionen con las excepciones propuestas.*

*Según el artículo 32 del C.P. del T. el demandado deberá proponer en la contestación de la demanda o en la primera audiencia de trámite, todas las excepciones que crea tener en su favor. Las dilatorias serán de previo pronunciamiento en la misma audiencia, o en una posterior dentro de los*

---

cinco (5) días siguientes (en caso de que el actor solicite oportunidad para contraprobar): las perentorias serán decididas en la sentencia definitiva.

Como la clasificación de dilatorias y perentorias desapareció en la nueva ley de enjuiciamiento civil y de otro lado el código procesal del trabajo no dice cuales consideran como dilatorias y cuales como perentorias, forzoso es concluir que en materia labora, hoy y por hoy, sólo pueden proponerse las excepciones que el Código de Procedimiento Civil trae como tal bajo las denominaciones de previas y de fondo o mérito.

De acuerdo, entonces, el artículo 32, existen 2 oportunidades para proponer excepciones.

- En la contestación de la demanda y
- En la primera audiencia de trámite.

En este aspecto se presentan los siguientes casos:

- Se contesta la demanda sin incluir en la respuesta excepciones. Puede el demandado asistir a la primera audiencia de trámite y proponerlas.
  - Se contesta la demanda y se hace uso de proponerlas en las respuestas.
-

Puede el demandado acudir posteriormente a la primera audiencia de trámite y ampliarlas o modificarlas.

- No se contesta la demanda. En este evento podrá el demandado asistir a la primera audiencia de trámite y proponer cuantas excepciones tenga.

Es pues, muy claro el citado Artículo 32 al decir que "Si hubiere hechos que probar, deberán presentarse las pruebas en el acto".

Los hechos en que se funden las excepciones deben ser probados por el demandado, toda vez que esté quien los propone. Y la prueba debe aportarla en el momento en que alegue la excepción. Si el medio exceptivo se propone en la contestación de la demanda, podrá el demandado solicitar allí la práctica de las pruebas en que lo funde, y si la excepción se propone en la primera audiencia de trámite, deberá el demandado presentar la prueba en la misma diligencia.

En el caso que nos ocupa la parte demandada no contestó el libelo oportunamente, como bien puede verse en el proceso. Ello significa, entonces, que la demanda no se contestó y así fue el pronunciamiento del a-quo. Sin embargo, la parte demandada presentó dentro de la audiencia de conciliación y primera de trámite el texto de la respuesta a la demanda que

---

no alcanzó a llevar al juzgado en su oportunidad legal y se pretendió con esta actitud que el juzgado tuviera como excepciones presentadas en la primera audiencia de trámite los medios exceptivos señalados en la respuesta al libelo, lo que no podría hacerse por las razones anotadas, máxime cuando allí ya no era procedente la práctica de prueba.

En estas condiciones, la parte demandada ha debido, como se dijo antes, haber propuesto en la primera audiencia de trámite todos los medios exceptivos que creyera tener y presentar allí, esto es, en la misma diligencia, la prueba pertinente. Tal es la diferencia con el caso anterior, es decir, con la proposición de las excepciones en la contestación de la demanda. (Auto Junio 5 de 1985 Tribunal Superior de Medellín).

### CONCLUSIONES

*Se puede concluir que este es un tema de mucha utilidad para los abogados litigantes en la rama laboral, ya que los incidentes son cuestiones accidentales que puede influir, ya sea para modificar trámites o una situación jurídica procesal que puede llegar a determinar en algunos casos la terminación del proceso.*

*Si nos ciñéramos al artículo 37 del C.P. del T., se estaría violando el ejercicio al derecho de defensa que tienen las partes para defender sus intereses.*

*Ya que el artículo 37 del C.P. del T. señala de manera taxativa que la única oportunidad que se tiene para presentar incidentes es en la primera audiencia de trámite, cosa que la jurisprudencia no ha aceptado, lo mismo que la doctrina, debido a que existen cuestiones accidentales que necesitan ser resueltas antes de la primera audiencia de trámite, ya que hay incidentes que necesitan un pronunciamiento previo, tales como el incidente de impedimentos y recusaciones, que pueden llegar a influir de manera positiva*

---

en el curso del proceso.

Si se aplicara de manera exegetica, el articulo 37 del C.P. del T. no solamente se estaria violando el derecho de defensa, sino tambien, la recta administracion de justicia, la equidad, la imparcialidad, debido a que si un juez laboral, el secretario o un perito, se encontraren inmersos dentro de una causal de recusacion, presentandose esta despues de la primera audiencia de tramite, no se podria presentar el incidente debido a que la unica oportunidad que se tenia para hacerlo era en la primera audiencia de tramite.

Segun el articulo 37 del C.P. del T., en este caso la parte que tenia derecho a proponerlo veria afectado seriamente sus intereses, y no le quedaria ningun mecanismo legal para defenderlos.

La jurisprudencia admite incidentes hasta la segunda instancia, debido a que como su nombre lo dice, los incidentes son cuestiones accidentales que se presentan en el proceso, por lo tanto se pueden presentar en la primera audiencia de tramite, con posterioridad a la primera audiencia y hasta en la segunda instancia, por ejemplo el incidente de impedimento y recusacion.