

Barranquilla, Abril 16 de 1.996

Doctor
CARLOS LLANOS SANCHEZ
Decano Fac.DERECHO
E. S. D.

Estimado Doctor:

Por medio de la presente me permito comunicarle a usted, que he dirigido el Trabajo de Investigación de los egresados: IGNACIO DAWKINS LIVINGSTON Y WILLIAM CERVANTES CASTILLO, al cual doy mi APROBACION definitiva cumpliendo con todos los pasos estipulados.

Atentamente,



MARTIN TATIS ORDOZGOIRIA

C.C.No 7.422.210 B/quilla.

NOTA DE ACEPTACION

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

LA MOROSIDAD EN LOS PROCESOS LABORALES

IGNACIO DAWKINS LIVINGSTON
WILLIAM E. CERVANTES CASTILLO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA

1996

LA MOROSIDAD EN LOS PROCESOS LABORALES

IGNACIO DAWKINS LIVINGSTON

WILLIAM E. CERVANTES CASTILLO

Trabajo de: INVESTIGACION
DIRIGIDA presentado como
requisito parcial para
optar al título de ABOGADO
Asesor: DR. MARTIN TATIS
ORDOSGOITIA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA

1996

AGRADECIMIENTOS

- Primeramente a Dios, fuente de Eterna Sabiduría que me ha sustentado en todo momento.
- A la primera Iglesia Bautista de Providencia Isla y el Calvario de Barranquilla por el apoyo Espiritual y sus Oraciones.
- Al Dr. Martín Tatis Ordosgoitia que muy gentilmente nos ofreció su Asesoría y Dirección de este trabajo.
- A la Universidad Simón Bolívar por acogerme en su seno y darme esta formación.
- A todos aquellos amigos y familiares que en un momento determinado me brindaron un apoyo o una voz de aliento. Mi deseo es que el Dios Todopoderoso les bendiga.

IGNACIO

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos a:

Todo el cuerpo de profesores de la Universidad en la Facultad de Derecho, porque gracias a los conocimientos que nos transmitieron, hicieron posible la llegada a este punto tan importante en la vida de cualquier persona.

La Universidad Simón Bolívar por habernos brindado el ingreso a su Alma Mater y a los Directivos por hacer de esta Universidad cada día que pasa, algo mejor de ella.

Todas las personas que de una u otra manera han intervenido en nuestra formación intelectual y profesional.

Al Dr. Martín Tatis Ordosgoitia que muy gentilmente nos ofreció su Asesoría y Dirección de este trabajo de Investigación Dirigida.

DEDICATORIA

Este trabajo de Investigación Dirigida se lo dedico:

A mi Madre Salvelita Livingston por su amor, su lucha y apoyo en todo momento.

A mis Hermanos Abel, Salomón, Cordel, Iván, Lenny, Roselina, Marilú y Glasford porque este triunfo es también para ellos.

IGNACIO DAWKINS

DEDICATORIA

El anhelo de haber alcanzado esta meta es el resultado de tantos esfuerzos, sacrificios y el inicio de otra nueva etapa, dedicando ésta con orgullo.

A Dios por iluminarme e impulsarme a vencer los obstáculos para obtener el éxito anhelado.

A Mis padres, mujer, hijos, quienes con su amor, confianza, dedicación y apoyo hicieron posible el logro de la meta anhelada.

A Todas aquellas personas, que gracias a su colaboración intervinieron y contribuyeron a la realización de este trabajo.

WILLIAM

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	1
1. ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL	4
1.1. BREVE RESEÑA HISTORICA	4
1.2. ORIGENES DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL (DECRETO 2158 DE 1948)	13
2. INSTITUCIONES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL	28
2.1. PRINCIPIOS RECTORES DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL	28
2.2. JURISDICCION TERRITORIAL LABORAL	41
2.3. COMPETENCIA	43
2.3.1 Fuero general	44
2.3.2 Factor cuantía	45
2.4. REQUISITOS DE FORMA DE LA DEMANDA	47
2.5. REQUISITOS DE FORMA DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA	54
2.6. NOTIFICACIONES	55
2.7. AUDIENCIAS	57
2.8. DIRECCION DEL PROCEDIMIENTO POR EL JUEZ	59

3.	ESQUEMA SINOPTICO DE UN JUICIO ORDINARIO LABORAL	61
3.1	JUICIO EN PRIMERA INSTANCIA	61
3.2	DIFERENCIAS DE UN PROCESO DE UNICA CON RELACION A UNO DE PRIMERA INSTANCIA	64
4.	ESTADISTICA EN BARRANQUILLA SOBRE LA DINAMICA DE LOS PROCESOS	66
5.	PROPUESTAS PARA HACER MAS EFICAZ LA ADMINIS TRACION DE JUSTICIA EN BARRANQUILLA	67
	CONCLUSIONES	69
	BIBLIOGRAFIA	71

INTRODUCCION

En nuestro país durante los últimos años, se ha venido tejiendo el concepto generalizado de que la administración de justicia está en crisis, tenía que preocupar a muchos, es por ello que particularmente hemos querido investigar qué pasa en la rama laboral, cuál es el mayor obstáculo que afecta la buena marcha de esta área del Derecho. Después de una serie de consultas hemos podido establecer que es la morosidad o sea su lentitud.

Una de las tendencias del mundo actual es lograr la eficiencia, la economía, tanto de tiempo como de dinero, haciendo uso de los avances de la tecnología y la técnica.

Cuando los particulares deciden someter sus conflictos al aparato jurisdiccional del estado para que dirima la controversia, esperan que sea en el menor tiempo posible; en efecto la sentencia de mérito, vale decir aquella que

o propuestas para hacer más eficaz la administración de justicia en Barranquilla en la rama laboral.

Anhelamos que la presente satisfaga la magnitud académica que en este campo a muchos nos embarga y sirva como consulta y cátedra de estudio para las promociones venideras de nuestra alma mater.

1. ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

1.1 BREVE RESEÑA HISTORICA

El denominado comúnmente Derecho Laboral, Derecho del Trabajo o Derecho Social, designación esta última como se conociera en los albores de su aparición como una rama autónoma e independiente del Derecho, es de reciente creación en las distintas legislaciones contemporáneas, puesto que sólo al comienzo del presente siglo se empezó a hacer alusión a ésta tan importante institución por algunos destacados jurisconsultos. Para esa época las relaciones entre empleadores y empleados o asalariados se regían por normas de derecho privado, en las cuales primaba el carácter eminentemente individualista de que se encontraba imbuído el Derecho Civil.

Solamente a partir del desarrollo de la industria y del comercio, cuando aparecieron nuevas y diversas relaciones de trabajo no previstas al elaborarse la obra jurídica en

mención, surgió la necesidad de que el legislador se ocupara de reglamentar esas nuevas vinculaciones contractuales; pero cuando ello vino a acontecer se hizo siempre con ese mismo criterio civilista ya anotado, no solo en relación con el reconocimiento de ciertas y determinadas prerrogativas o derechos subjetivos para los asalariados, sino también en cuanto hace referencia a la forma o procedimiento para hacer efectivo aquellos, criterio este que ha variado, evolucionando en forma lenta, pero progresiva, como podremos observarlo en la presente síntesis de la Evolución histórica de la legislación laboral y jurisdicción del trabajo en nuestro país.

Un feliz acontecimiento enteramente político y económico social contribuyó en nuestro país a acelerar ese proceso de evolución legislativa que tímidamente comenzó a florecer desde los comienzos de la primera guerra mundial del presente siglo, cual fue el ascenso al poder del partido liberal en el año de 1930, el cual sintió la necesidad de revocar grandemente la ideología política un poco arcaica y obsoleta de ese liberalismo radical e individualista del siglo pasado si deseaba continuar aspirando el fervor de las masas trabajadoras que constituían su más valioso baluarte electoral.

Fue así como apenas iniciado el gobierno del egrerío expresidente Enrique Olaya Herrera se hizo aprobar por el Congreso de la República una serie de leyes tendientes a procurar al trabajador un mejor estándar de vida, tales como la Ley 133 de 1931, sobre seguro de vida obligatorio y accidentes de trabajo; la Ley 72 de 1931 sobre descanso dominical; la Ley 83 de ese mismo año sobre sindicatos; la Ley 129 del mencionado año de 1931, por medio de la cual se aprobaron varias convenciones adoptadas por diversas conferencias internacionales del trabajo, entre otras la relativa a la jornada máxima de trabajo, en desarrollo de la convención se expidió el Decreto 895 de 1934 sobre fijación de la jornada máxima de trabajo en Colombia.

Luego otro ilustre Expresidente, Alfonso López Pumarejo, con su famosa "revolución en marcha", continúa en forma tesonera con la labor de dotar al país de una legislación laboral más justa y eminentemente social, contribuyendo de manera eficaz a la expedición de las leyes como la 10 de 1934, que fue el primer Estatuto completo que se expidiera en el país en favor de los denominados por la misma ley "Empleados Particulares", en donde se les reconocían a aquellos numerosas prestaciones sociales de suma importancia, tales como auxilios de cesantía,

jubilación, vacaciones remuneradas, etc., así como otras leyes de gran significación para la protección del derecho de asociación y de huelga, organización sindical, derecho este último que contribuyera grandemente en el futuro a mayores conquistas en materia laboral para los trabajadores por la fuerza moral y social que a éstos vino a otorgarles tales prerrogativas.

Sin embargo cabe anotar que, no obstante el reconocimiento de dichas prerrogativas a la clase trabajadora u obrera del país, hasta ese entonces no fue posible dotarlos de un verdadero estatuto jurídico que hiciera efectivo tales derechos subjetivos mediante un procedimiento laboral más rápido y eficaz del que hasta ese entonces venía utilizándose, como vamos a verlo.

En efecto, casi todos los tratadistas están acordes en sostener que el primer antecedente histórico de la legislación procesal del trabajo en Colombia se inicia con la expedición de la Ley 57 de 1915 sobre accidentes de trabajo, por cuanto en el artículo 15 de dicha Ley se les otorgó competencia privativa a los jueces municipales para conocer mediante trámite del juicio ordinario que reglamentara el Código Judicial de esa época o sea la Ley 105 de 1931 de todas aquellas controversias que se

suscitaron entre patronos y trabajadores con motivo de la aplicación de esa ley, cualquiera que fuera la cuantía del reclamo.

Por medio del estatuto jurídico se les confirió un fuero especial a las llamadas entidades de derecho público, tales como la Nación, los Departamentos y los Municipios, en virtud del cual solo los jueces competentes, según las reglas generales sobre jurisdicción y competencia contenidas en el expresado Código Judicial, conocerían de los respectivos juicios cuando en ellos interviniera una cualquiera de las entidades antes mencionadas.

Es de advertir igualmente que el comentado Estatuto Legal consagró por primera vez en Colombia el principio conocido con la denominación de la "Gratitud en el Juicio", al establecer en dicho artículo 15 en la actuación que diera lugar o se desarrollara en esos procesos con motivo de la aplicación de la citada Ley se llevarían a cabo en papel común, principio ese de la gratitud en la actuación que es característica típica del procedimiento laboral.

En el año de 1934, bajo el gobierno del eximio Expresidente López Pumarejo, el Congreso de la República

le impartió su aprobación, con algunas modificaciones, a un proyecto de ley presentado por el ejecutivo nacional mediante la Expedición de la Ley 10 de 1934 la cual vino a constituir el primer estatuto que consagra una serie de derechos en favor de los denominados "Empleados Particulares", y en cuyo artículo 18 consagró un procedimiento más expedito, rápido y económico para resolver aquellos conflictos que presentaran con motivo de su aplicación que aquel establecido por la citada Ley 57 de 1915 para la decisión de las controversias en relación con los accidentes de trabajo.

En efecto, en el mencionado artículo 18 de dicha Ley 10 de 1934 se hizo mención por primera vez de una legislación especial sobre jurisdicción del trabajo, al disponer cada norma que "mientras se establece una jurisdicción especial para la solución de los conflictos del trabajo que pueden originarse con motivo de la aplicación de las disposiciones de la presente ley, dichas controversias se tramitarán de conformidad con el procedimiento señalado en el título 46 del Libro II de la Ley 105 de 1931".

Como puede observarse mediante esta Ley 10 de 1934, aun cuando no se reglamentaba o establecía una legislación

especial y completa sobre procedimiento laboral, con jueces especializados en la materia, si se adoptó el procedimiento verbal consagrado por el Código Judicial vigente para esa época, que indiscutiblemente es un procedimiento mucho más técnico, económico, rápido y científico, para las decisiones de las controversias de carácter laboral que se suscitaban con motivo del reconocimiento por la vía judicial, ante los jueces ordinarios a que hacía expresa mención la Ley 57 de 1915.

En esta forma se consagraba otro principio muy peculiar del procedimiento laboral, cual es el de la oralidad en el trámite de los juicios de esa naturaleza conservándose igualmente el principio de Gratitud en la desarrollo de los mismos, al consagrarse en la parte final del mencionado artículo 18 que aquellas actuaciones que por su naturaleza debieran efectuarse por escrito quedaban exentas de los impuestos de timbre y papel sellado.

Por consiguiente, a partir de ese año de 1934 no solo se hicieron más rápido, técnicos y económicos los procesos de carácter laboral, sino que se hizo sentir ya la necesidad de implantar en el país una verdadera jurisdicción especializada y técnica para el trámite y decisión de aquellos conflictos laborales que surgieran

entre patronos y obreros o empleados particulares.

Como a partir del año de 1915, fecha ésta en que se expidiera la primera ley sobre accidentes de trabajo, hasta el año de 1939, el país se vió maravillado y sorprendido con la expedición de una serie de leyes atinentes a la protección del trabajo asalariado o remunerado, no comprendidas ni reglamentadas en su efectividad por las disposiciones legales a que se hiciera antes referencia, surgió la imperiosa necesidad de que nuestro legislador se ocupara en determinar el trámite o procedimiento a seguir en caso de controversias con motivos de la vigencia y aplicación de tales estatutos jurídicos.

Fue así como en ese año de 1934 el Congreso de la República, no solamente decidió ratificar el procedimiento verbal en estas materias laborales que ya venía consagrado por la comentada Ley 10 de 1934, sino que hizo extensivo dicho trámite verbal a otras cuestiones no contempladas por aquellas, al aprobar la Ley 45 de 1939, en cuyo artículo 1o., se dispuso lo siguiente: "Las controversias que se presenten por razón de la aplicación de las leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de jubilación, seguros de vida

obligatorios, jornadas de trabajo y descanso dominical, se tramitarán de conformidad con el procedimiento señalado en el artículo 46 del Libro II de la Ley 105 de 1931 (Código Judicial) siempre que la solución de dichas controversias no esté contemplada en un contrato colectivo escrito.

Las solicitudes y actuaciones que se adelanten a este respecto estarán exentas de los impuestos de timbre y papel sellado. La tradición y competencia de los jueces ordinarios se regla por la cuantía del asunto y por la vecindad de las partes, según las reglas generales del Código Judicial vigente".

Pero aún cuando por esta Ley 45 de 1939 se consagraron los principios de la oralidad y gratitud en los trámites judiciales encaminados a la solución de los conflictos en materia laboral, en ese estatuto jurídico no se reglamentaba tampoco una verdadera justicia social en materia procesal para definir aquellas controversias o litigios que se suscitaron con ocasión de la ejecución de las relaciones contractuales del trabajo ya que prácticamente no se establecía una jurisdicción exclusivamente laboral, con un procedimiento más rápido a los fines eminentemente equitativo por donde deben

encaminarse las soluciones relativas al trabajo humano.

Hasta entonces eran los jueces ordinarios los encargados de resolver, con un criterio puramente civilista, toda esa gama de conflictos laborales que cotidianamente se presentaban con la aplicación de aquellas disposiciones legales vigentes que cada vez más venían consagrando una mayor protección a la clase económicamente más débil; pero sea que hasta entonces se consagraron procedimientos más técnicos y rápidos para hacerlos efectivos con un criterio eminentemente social, más justo y equitativo.

1.2 ORIGENES DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL (DECRETO 2158 DE 1948)

Fue a partir del año de 1940 cuando se puede decir que se sentaron bases sólidas para la creación de una verdadera jurisdicción especial del trabajo, al expedirse el acto legislativo número primero del citado año el cual su artículo único dispuso lo siguiente: "La Ley creará la jurisdicción especial del trabajo y determinará su organización".

Dicha norma constitucional fue ratificada y ampliada posteriormente por el acto Legislativo No. 1 de 1945 al ordenar en su artículo 69 lo siguiente: "La Ley

establecerá y organizará la jurisdicción especial del trabajo y podrá crear tribunales".

De esta manera no sólo se le dio al órgano legislativo del poder público los instrumentos legales apropiados para crear y organizar adecuadamente una jurisdicción especial del trabajo, sino que también por medio de tales mandatos constitucionales se les instaba para crear tribunales y jueces especializados en la interpretación y aplicación de todas aquellas leyes laborales vigentes hasta entonces que consagraban innumerables prerrogativas en favor de los asalariados.

Sin embargo, no obstante tal autorización constitucional en vigencia desde el año de 1940, con la expedición del acto Legislativo No. 1 de ese año, solo hasta cuatro años después de intento por el ejecutivo por poner en vigor de dicho mandato constitucional que autorizaba la reglamentación de un verdadero procedimiento laboral y la creación de tribunales y jueces especializados en su interpretación y adecuada aplicación, los cuales se encargarán de admitir por un trámite más técnico y rápido todas aquellas controversias que se suscitaran con ocasión de la ejecución del contrato de trabajo o en la aplicación de las convenciones colectivas o en la

interpretación y aplicación de las leyes de carácter social y laboral hasta entonces en vigencia.

En efecto, en el año de 1944 y con motivo del haberse declarado turbado el orden público y en estado de sitio la nación como consecuencia de los hechos subversivos de la ciudad de Pasto con la detención del señor presidente de la República en ese entonces, el doctor Alfonso López Pumarejo, por un coronel del ejército, el Ejército Nacional hacieno uso de las facultades extraordinarias que se le confieran los artículos 121 de la Constitución Nacional, expidió el Decreto Ley 2.350 de 1944, por medio de la cual se introdujeron fundamentales reformas en material laboral y de procedimiento del trabajo.

Pero el gobierno Nacional, deseoso de darle aplicación a los cánones constitucionales aún vigentes, no se contentó en esa oportunidad con introducirle simples reformas a la legislación laboral vigente sobres esas materias, sino que, fundándose para ello en el mencionado acto legislativo No. 1 de 1940, estableció en el citado decreto Ley No. 2350 de 1944 por primera vez la estructura orgánica de la jurisdicción especial del trabajo y señaló allí los principios cardinales que regirían en el futuro el procedimiento laboral de nuestro

país, al disponer en los artículos 33 al 39 de dicho estatuto jurídico bajo el título "De la Jurisdicción Especial del Trabajo", la creación de una verdadera jurisdicción del trabajo con tribunales especializados, y sentar las bases que gobernarán el procedimiento laboral colombiano.

En efecto con la expedición de dicho estatuto jurídico de carácter transitorio se crearon los tribunales municipales, con falladores de primera instancia; los tribunales seccionales del trabajo, con superiores de aquellos que debían conocer en segunda instancia, por apelación, de sus decisiones, a la vez que se le otorgaba jurisdicción para resolver en única instancia de ciertos y determinados negocios; y el tribunal supremo del trabajo, como entidad encargada de conocer de los recursos extraordinario de casación y revisión en materia laboral.

Como una cosa muy peculiar y única en el país cabe anotar que tales tribunales estaban integrados por tres miembros, designados por el gobierno, las entidades patronales y asociaciones sindicales, respectivamente. Solo los miembros de los tribunales seccionales y en su representación debían ser abogados titulados, puesto que los restantes miembros de los mismos que representaban a

las organizaciones patronales y obreras no requerían tener necesariamente tal calidad.

El artículo 37 del precitado Decreto Ley 2350 de 1944 estableció igualmente una serie de principios a los cuales debía sujetarse el trámite de los juicios laborales de que conocieran los mencionados tribunales del trabajo, la mayoría de los cuales aún rigen, en la actualidad tales como los principios de oralidad, la gratitud en la actuación, la conciliación entre las partes para evitar conflictos o poner término a los existentes, la publicidad de la intermediación y por último la apreciación de las pruebas por dichos tribunales en conciencia, esto, sin tener que sujetarse a tarifa legal alguna.

Se establecía además, el recurso extraordinario de casación en todos los asuntos de que conocieran los tribunales seccionales, siempre que se interpusiera por un sindicato de patronos o de trabajadores, o por algún inspector del trabajo, salvo de que sobre el punto en litigio materia de la casación ya se hubiese pronunciado el Tribunal Supremo de Trabajo en tres decisiones consecutivas y uniformes; pero aquellas entidades o personas antes mencionadas como hábiles para interponer

dicho recurso podían en cualquier tiempo suscitar de dicho Tribunal Supremo la revisión o rectificación de su propia jurisprudencia.

Al ser convocado por el gobierno nacional del Congreso a sesiones extraordinarias, al iniciarse en el año de 1945 el ejecutivo presentó al parlamento como proyecto de Ley el texto completo del mencionado Decreto 2350 de 1944 que había sido expedido por aquel con carácter transitorio y con fundamento a las facultades que se le otorgaba el artículo 121 de la Constitución Nacional a fin de que fuese adoptado por el órgano legislativo del poder público como estatuto de carácter permanente que sirviera como reglamentación de la jurisdicción laboral.

Pero en la Cámara de Representantes se suscitaron agitados y prolongados debates alrededor del citado proyecto sin que a la postre fuese acogido por el parlamento colombiano como Ley de la República. En su remplazo el legislativo optó por expedir la Ley 6a. de 1945, que en realidad no vino a constituir en abstracto cosa distinta que la adopción del mencionado proyecto presentado por el gobierno, con algunas modificaciones sustanciales en cuanto a la denominación de los organismos encargados de administrar la justicia laboral,

forma de nombramiento de los miembros que los integraban y requisitos para ejercer los respectivos cargos; pero sin pronunciarse en absoluto sobre cuestiones de vital importancia sobre procedimiento laboral que contenía el mencionado Decreto Ley 2350 de 1944 especialmente en lo que hacía referencia a aquellos principios o normas de carácter objetivo sobre el trámite de los asuntos laborales que se encontraban consagrados en el artículo 37 del cuestionado proyecto del gobierno sobre este respecto; el Congreso se limitó en el artículo 67 de la citada Ley 6a. de 1945 a investir de facultades extraordinaria al presidente de la República, como casi siempre ha acontecido cuando de expedir cualquier clase de codificación importante, con el objeto de que antes del 20 de Julio de ese año de 1945 el Ejecutivo nacional mediante Decreto ley estableciera aquellas normas sobre procedimiento laboral que en el futuro habrían de regir en las actuaciones y controversias de que debían conocer los jueces y tribunales del trabajo creador por la precipitada Ley 6a. de 1945 señalándose al Ejecutivo como era obvio, las bases fundamentales para legislar sobre dicha materia, las cuales resumidas eventos no venían a ser otras que aquellas contenidas en el proyecto presentado por el gobierno y a que hiciera antes referencia, con aquellas modificaciones que el Legislativo consideró convenientes.

Entre las recomendaciones del órgano legislativo se acogían los principios de la Oralidad, inmediación y gratuidad que debían caracterizar al procedimiento laboral así como también se acogió las sugerencias contenidas en el proyecto del Ejecutivo de que los jueces de trabajo debían obrar siempre "como conciliadores antes de adelantar el procedimiento de instancia".

En cuanto al nombramiento o elección de los jueces y tribunales laborales, se conservó respecto de éstos su composición tripartita, debiendo ser elegidos los tres magistrados de la Corte Suprema del Trabajo por la Cámara de Representantes de ternas laborales por el presidente de la República entre las listas que debían enviarle para tales efectos las asociaciones patronales y organizaciones sindicales debidamente establecidas o que se establecieran en el futuro, estableciendo que la susodicha Corte Suprema del Trabajo debían elegir a los tribunales seccionales en la misma forma tripartita y mediante el mismo procedimiento de las listas mencionadas, y que tales tribunales a su vez deberían elegir libremente a los jueces del trabajo.

Con el fin de darle una mayor especialización a la denominada jurisdicción del trabajo, el artículo 64 de la

cuestionada Ley 6a. de 1945 expresamente exigió que tanto los jueces del trabajo como los magistrados de los tribunales seccionales y de la Corte del Trabajo, o más de los requisitos de ser ciudadano colombiano por nacimiento, gozar de buena reputación y no haber sido condenado a pena aflictiva alguna, deberían ser abogados titulados y en lo posible especializados del trabajo.

Respecto a la apropiación de la prueba por los jueces y magistrados antes mencionados, la ley que se viene comentando dispuso que aquellos no deberían quedar sujetos a la tarifa legal de pruebas, pero sin que se autorizara el fallo en conciencia que se establecía en el Decreto 2350 de 1944 sometido como proyecto de Ley por el ejecutivo a la consideración del Congreso para su aprobación como Ley con carácter permanente.

En el artículo primero del Decreto Reglamentario el gobierno se limitó a insistir en que mientras se expidiera el Código Procesal del Trabajo los asuntos atribuidos a la jurisdicción especial laboral por la Ley 6a. de 1945 se continuarían tramitando por el procedimiento verbal a que hacían referencia los artículos 1208 a 1211 del Código Judicial vigente en ese entonces con las modificaciones y adiciones a que hacía

referencia el artículo 3o. de la Ley 75 de 1945.

Pero este Decreto fue demandado ante el Consejo de Estado por excederse el ejecutivo en su facultad reglamentaria por cuanto en el resto del articulado de dicho estatuto jurídico se contenía la Expedición de un verdadero Código de Procedimiento Laboral, al reglamentar todo lo relacionado a la competencia, capacidad de las partes para comparecer en juicio, requisitos formales de la demanda y respuesta o contestación de la misma, trámite de incidentes, nulidades, notificaciones, intervención del Ministerio Público en los juicios laborales audiencias, poderes del juez laboral, recursos y el trámite pertinente para cada una de las instancias, incluso la del recurso extraordinario de casación.

El anterior Decreto reglamentario fue suspendido a los pocos meses de haber entrado en vigencia por el Consejo de Estado, con fundamento en que dicho estatuto jurídico era ilegal por haber rebosado el ejecutivo la facultad que le confiere la Constitución de reglamentar las leyes expedidas por el Congreso.

Debido a este insuceso, y aprovechando las sesiones ordinarias del Congreso en el expresado año de 1946 el Ejecutivo Nacional insistió en presentar en forma de

proyecto de Ley dicho decreto a la consideración del legislativo, con algunas modificaciones de grandes trascendencias inspiradas en las experiencias observadas por los magistrados de la Corte Suprema del Trabajo que intervinieron en su complementación. Pero este nuevo intento del gobierno nacional por dotar al país de un adecuado y moderno Código de Procedimiento Laboral como en las pasadas ocasiones a que ya se ha hecho expresa referencia tuvo su más extruendoso fracaso al clausurarse las sesiones ordinarias.

El gobierno Nacional, después del fracaso de un nuevo intento por obtener del Congreso de la República la expedición de un auténtico y eficaz Código Procesal Laboral, aprovechando los funestos sucesos que conmocionaron al país con motivo del asesinato del Doctor Jorge Eliécer Gaitán, declaró turbado el orden público en todo el territorio nacional y en estado de sitio la Nación.

Fue así como haciendo uso de las facultades que en tales circunstancias le confirió el artículo 121 de la Constitución expidió el Decreto Ley 2158 de 1948 "Sobre procedimiento en los juicios laborales".

En dicho decreto, que constituye en la actualidad el Código de Procedimiento Laboral que hoy rige dicha materia, como vamos a verlo, se acogió en su articulado toda la experiencia y esfuerzo realizado hasta entonces sobre el particular, puesto que en dicho estatuto jurídico se encuentran comprometidos aquellas normas y principios sentados en los distintos proyectos presentados en años anteriores al Congreso por el ejecutivo nacional, así como aquellas modificaciones de importancia introducidas por aquel en tales ocasiones. Pero aún hay más; en la elaboración del mencionado Decreto intervinieron en forma decisiva los entonces Magistrados de la Corte Suprema del Trabajo, quienes en sus luces y experiencias adquiridas en la práctica laboral por un lapso superior a los dos años de funcionamiento de la Jurisdicción Especial del Trabajo, contribuyeron a que este estatuto jurídico alcanzara un valor incalculable para garantizar su éxito y eficacia.

Como el citado Decreto a que veníamos haciendo referencia sólo poseía el carácter transitorio que le atribuía la Constitución, por haber sido expedido bajo el Imperio del estado de sitio a que se hiciera mención, el gobierno nacional llevo a la consideración del parlamento en sus sesiones ordinarias de ese mismo año de 1948, el

mencionado Decreto Legislativo en forma de proyecto de Ley.

Pero también en ocasión, como en las anteriormente ya analizadas, el Congreso tampoco le impartió su aprobación para convertirlo en Ley de carácter permanente. Sin embargo, en esta ocasión el ejecutivo tuvo una mayor suerte que en las anteriores en su intento de dotar al país de un verdadero Código de Procedimiento del Trabajo, puesto que promedio del Artículo 27 de la Ley 90 de 1948 expedida en esa oportunidad por el Congreso, se le confirieron al presidente de la República amplias facultades extraordinarias, hasta el día 15 de febrero del siguiente año, para adoptar como normas legales de carácter permanente algunos Decreto-Leyes dictados por el ejecutivo durante esa emergencia del estado de sitio, dentro de las cuales se incluyera el mencionado Decreto 2158 de 1948.

Fue así como el órgano ejecutivo del poder público, haciendo uso de esas facultades extraordinarias, expidió el Decreto-Ley 4133 del 16 de Diciembre de 1948, por medio del cual se adoptó, entre otros, el mencionado Decreto-Ley 2158 de 1948, "sobre procedimiento en los juicios laborales", como Ley de la República con carácter

permanente, culminando en esa forma ese verdadero viacrucis del ejecutivo por alcanzar del parlamento que dotara al país de un auténtico y moderno Código de Procedimiento Laboral, tan necesario como urgente que se expediera en atención a los avances objetivos hasta entonces alcanzados sobre esa materia.

En consecuencia, aquellas normas procedimentales contenidas en el citado Decreto-Ley 2158 de 1948 que entrara en vigencia el día 8 de Julio de ese mismo año, con aquellas modificaciones que se le han introducido con posterioridad a su expedición, son las que rigen actualmente el trámite de los procesos laborales que actualmente adelantan los jueces y magistrados del Ramo Laboral.

Este Código de Procedimiento Laboral que empieza a regir a partir de 1948 tiene unos principios rectores que van a ser estudiados a continuación de este tema, los cuales según la Comisión Redactora fueron tomados de las fuentes de las teorías precesalistas imperantes en Europa y que eran las más avanzadas de la época.

Estos principios comienzan a regir en el año 1948 cuando ya regía el llamado Código Judicial o sea la Ley 105 de

1931 que tenía unos principios rectores que no estaban acorde con la época de su vigencia y no obstante rigieron hasta 1970. Es decir, que los principios del Código de Procedimiento Laboral son los contrarios a los que rigieron en el Código Judicial hasta 1970.

2. INSTITUCIONES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

2.1 PRINCIPIOS RECTORES DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Para cumplir con las técnicas y el método adoptado para la realización de la Justicia Social, el proceso laboral se encuentra gobernado por una serie de principios que encierran en sí mismo todos aquellos medios jurídicos para la materialización del ideal social. Esos principios esenciales se encuentran dispersos en el Código de Procedimiento Laboral.

a. Principio de la gratitud

El artículo 39 del C.P.L. establece "la actuación en los juicios del trabajo se adelantará en papel común no dará lugar a impuesto de timbre nacional ni a derechos de secretaria, y los expedientes, despachos, exhortos y demás actuaciones cursarán libres de porte por los correos nacionales". Pero la norma contenida en esta

última disposición legal en la práctica viene a ser letra muerta, pues no es del todo cierto que los expedientes, exhortos, despachos y demás actuaciones laborales circulan libre de porte por los correos nacionales, ya que el artículo 4 del Decreto No. 243 de 1951 obliga necesariamente a la parte recurrente en casación a sufragar los gastos de porte del respectivo expediente a la ciudad de Bogotá so pena de que se declare desierto el mencionado recurso y ejecutoriada la respectiva sentencia, declaración que debe hacer el juez del conocimiento a petición de la parte contraria y aún de oficio.

Hay algunos actos procesales que por su propia naturaleza son esencialmente onerosos, y por ello se hizo la salvedad en el Art. 54 que expresa: "además de las pruebas pedidas, el juez podrá ordenar a costa de una de las partes, o ambas, según a quien o quienes aproveche, la práctica de todas aquellas que a su juicio sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos.

Por otra parte, no existe la gratuidad, aún en materia laboral en los siguientes casos:

a. En el pago de honorarios para los peritos que intervengan en la práctica de cualquier inspección judicial.

b. En el caso de la condenación de las costas del proceso, pues en tales eventos cualquiera de las partes puede ser condenada al pago de las mismas, sin tener en cuenta la capacidad económica de la parte en referencia.

c. En los casos en que haya necesidad de nombrar curador adlitem a cualquiera de las partes en litigio, evento en el cual la parte interesada en el adelantamiento del proceso es la llamada a sufragar gastos, sin tener para nada en cuenta la capacidad económica de la misma.

d. En aquellos eventos en que se solicitan versiones taquigráficas de las audiencias por algunas de las partes, la cual debe costear el pago de la experta respectiva.

e. El pago de los honorarios de los secuestres, traductores, intérpretes y demás auxiliares de la justicia que hagan indispensable para el esclarecimiento de los hechos de la demanda o en las excepciones propuestas.

b. Principios de la oralidad y publicidad de la actuación

Este segundo principio fundamental y esencialísimo del Proceso Laboral consiste en que todas las diligencias y actuaciones judiciales deben necesariamente llevarse a cabo oralmente puesto que dicha omisión acarrea nulidad de la actuación o de todo el proceso. Hay autores o tratadistas que sostienen que no hay juicios orales como tampoco los hay escrito, sino que se trata de expresiones convencionales, porque en materia procesal, ni la oralidad puede prescindir de la escritura, ni la escritura prescindir de la oralidad.

Este principio posee grandes ventajas para el aporte de los medios probatorios al juzgador, puesto que obliga a éste a intervenir directamente en la búsqueda de los mismos al exigir su presencia en las audiencias que se celebren.

Con respecto al principio de la publicidad se pone en práctica en nuestro derecho positivo mediante la obligatoriedad de que se realicen audiencias públicas a los cuales no solo puede asistir las partes sino todas aquellas personas que deseen. Esto de la publicidad no tiene otra finalidad que facilitar en las actuaciones

procesales la presencia de personas distintas a las partes en litigio que pueden llegar a dar testimonio de la imparcialidad y rectitud con que debe impartirse esta justicia que tiene un fin eminentemente social.

c. Principio inquisitivo e impulsión procesal

Este principio comienza a regir cuando cualquiera de las partes interesadas en una determinada relación laboral ha instaurado una demanda tendiente a que el Estado se la definan o resuelvan que considera emanar a su favor de dicho contrato de trabajo.

Este principio inquisitivo, a semejanza de lo que acontece en material penal, otorga amplias facultades al juez laboral para impulsar oficiosamente el proceso decretando pruebas de oficio o llevándolas a cabo aún sin la participación o asistencia de las partes.

En materia laboral acontece un caso diferente a lo establecido por el Procedimiento Civil para el trámite de esta última clase de procesos, puesto que en éstos una vez presentada la demanda si las partes no impulsan el proceso éste se estanca y puede llegar a producir caducidad de la misma cuando por culpa de la parte actora

el expediente permanece inactivo en la secretaría por más de seis meses.

Este no acontece en material laboral en donde el juez posee un cierto poder inquisitivo para adelantar el proceso aún sin la comparecencia de las partes si ello le es posible, salvo contadas excepciones establecidas por la ley.

d. Principio de la concentración de pruebas y actuaciones

Mediante este principio, el cual resulta conveniente y de suma importancia para una recta administración de justicia.

El proceso laboral se desarrolla y articula en etapas, periodos o secciones subordinadas unas a las otras y de estricto cumplimiento para la efectividad de las pruebas y actuaciones del juez. Con este principio se busca ante todo que en el desenvolvimiento del proceso y de sus debates laborales no pueda llegar a existir sorpresa alguna de una parte para con la otra.

Estos principios básicos del procedimiento laboral dan al juez del conocimiento de un determinado proceso la facultad de ordenar aquellas diligencias que sean

necesarias para agilizar el juicio, como también la de rechazar aquellas pruebas que considere notoriamente improcedentes, inútiles o innecesarias, mediante estas amplias facultades el juez laboral puede decretar de oficio pruebas y ejercer la adecuada dirección del proceso "en forma que garantice su rápido adelantamiento sin perjuicio de la defensa de las partes".

e. Principio de la inmediación

El principio de la inmediación busca como objetivo principal el imponer en el proceso de intervención directa del juez del conocimiento en las audiencias y esencialmente con aquellas en donde han de practicarse pruebas solicitadas por las partes o decretadas oficiosamente por aquel. También persigue dicho principio de inmediación el reiterado contacto del juez con las partes, lo cual le permite tener un amplio panorama de conocimiento más claro y objetivo de la realidad de los hechos controvertidos.

Para concluir con este principio cabe observar que en la práctica cotidiana no se cumple en algunos juzgados, ya que en ocasiones se presentan anomalías, bien sea por excesivo cúmulo de trabajo en esos despachos, u obra por negligencia del encargado de administrar justicia le

delegan sus funciones al secretario y demás empleados. Dicha práctica irregular, a más de poder en algunos casos incurrir al juzgador en sanciones disciplinarias o penales por incumplimiento de sus deberes como juez, podría llegar a constituir motivo de nulidades procesales con graves detrimentos para las partes y hasta para la misma administración de justicia que se haría lenta y retardada.

f. Principio de la libre apreciación de la prueba

Este principio fundamental, denominado igualmente de la libre formación del conocimiento o de la persuasión racional basada en la forma crítica de los medios probatorios, se fundamenta esencialmente en la naturaleza misma y esencia sustancial del fin de la justicia laboral la cual se encuentra encaminada a buscar la verdad real de los hechos sometidos a su decisión y no se contenta con la verdad formal que pueda emanar de los elementos de juicio consagrados expresamente por la ley o de aquellos que las partes alleguen al proceso, sino que otorga amplias facultades al juzgador para rastrear la evidencia de los hechos mediante la práctica de aquellas pruebas que estime necesarias y adecuadas para el libre conocimiento sobre dicha verdad real, inspirándose en

aquellos principios técnicos y científicos de toda hermenéutica jurídica que se basa en la crítica racional de la prueba.

Aquí el fallador estudia y ve los testigos y si observa que puede apoyar la sentencia en base a la declaración de un solo testigo, a pesar de existir varios testigos que declaren en forma contraria al primero, nadie podría tacharle al juez su actuación porque no habría hecho otra cosa que ejercer el derecho que la ley le da para encaminar libremente su convencimiento según su criterio. El juez debe explicar en la sentencia que medios probatorios de los autorizados por la ley le convencieron, esto se explica en la parte motiva de la sentencia.

g. Principio de la extra y de la ultra petita

El juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintas de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y están debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley y siempre que no hayan sido pagadas.

Los jueces de segunda instancia solamente pueden revocar la condenación respectiva si se encuentran que los hechos en que se basa tal sentencia no fueran discutidos ni probados en el proceso correctamente, evento en el cual se trataría de una condena que el juez de primera instancia hizo arbitrariamente.

h. Principio de la eventualidad

Mediante este principio el proceso laboral se desarrolla o articula en períodos o secciones completamente delineadas y precisas que permiten un fallo rápido y sencillo.

Este principio da al juez la facultad de ordenar aquellas diligencias que considere necesarias para agilizar el proceso, como también las de señalar y negar las que considere improcedentes e innecesarias.

También enseña a señalar este principio que los actos procesales han de realizarse dentro de los precisos términos fijados para cada uno de ellos, a fin de que puedan alcanzar validez jurídica. Por la aplicación de este principio es por lo que el juez laboral tiene un amplio control y dirección del proceso, lo cual le permite impulsarlo de oficio y decretar todas aquellas

pruebas que estime conveniente para obtener la verdad real del hecho controvertido sometido a su decisión.

i. Principio de la lealtad procesal

Este principio de la lealtad procesal se encuentra expresamente consagrado en el artículo 49 del Código de Procedimiento Laboral, en los siguientes términos: "las partes deberán comportarse con lealtad y probabilidad 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 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".

En cumplimiento de dicha norma legal las partes no solamente deben actuar con lealtad para con el juez y ellas entre sí, observando la debida probabilidad de que deben estar investidos los representantes de las mismas sino que deben comportarse con cordura y guardar la buena fe que debe imperar a lo largo del proceso, esto es, respetando el principio universal de derecho de buena fe guardada y la verdad sabida que surja con claridad indiscutible.

La doctrina y la jurisprudencia consideran que surgen nítidamente dos aspectos fundamentales:

1. La obligación procesal en que están los abogados litigantes para comportarse durante el trámite del proceso y fuera de él con la debida lealtad que les impone la norma que se viene comentando.

2. El deber del juez laboral para hacer uso oportuno y adecuadamente de los poderes de que está investido con el fin de impedir cualquier dilación del proceso o que una o ambas partes utilicen el mismo para simular actos u obtener fines ilícitos.

j. Principio de la libertad en las formas procesales

Este principio, propio y exclusivo del procedimiento en materia laboral, en donde el juez posee un amplio poder para escoger con libertad la forma de realizar los actos procesales a los cuales la Ley no les haya asignado una manera específica de llevarlos a cabo, siempre y cuando que el juez proceda empleando métodos o sistemas acordes al logro de la finalidad social a que se encuentre encaminada la justicia laboral.

En aquellos casos no provistas especialmente por dicho texto legal, en virtud de este principio el juez laboral debe recurrir a las normas generales de interpretación de la ley, cuando existan incongruencias, incompatibilidades, vacíos u omisiones en las mismas. En tales eventos el juez laboral debe recurrir a aquellas disposiciones sobre interpretación establecidas en el Código Civil, especialmente la misma contenida en el artículo 32 de dicha obra precitada la cual autoriza al juzgador para recurrir al espíritu general de la legislación y a la equidad natural en caso de omisiones o incongruencias en las normas de procedimiento laboral existentes, cuando no sea posible aplicar por analogía aquellas normas que establece el Código de Procedimiento Civil.

Estos principios que se esbosaron anteriormente la Comisión Redactora manifestó en el año 1948 que eran las más avanzadas de aquella época y ellos tenían razón y el tiempo se las ha dado por cuanto que hoy en día se han tomado como modelo desde el año de 1970 cuando se expide el Código de Procedimiento Civil y deja de regir el Código Judicial con sus principios retrógrados. Pero no sólo en este caso sino que últimamente en el Código Procesal o Contencioso Administrativo se tomaron estos principios de modelo, con la expedición de la Ley 23 de

1991 se tomó el principio de la conciliación para descongestionar los despachos judiciales.

Lo anterior nos está demostrando las bondades de los principios rectores de nuestro Código Procesal Laboral, cuyas finalidades son: el de tener un proceso que sea rápido, corto, ágil, para los fines que se persiguen.

2.2 JURISDICCION TERRITORIAL LABORAL (Art. 4 C.P.L.)

Hace referencia a los organismos que administran justicia en materia laboral:

1. La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, integrada desde 1956 mediante Decreto 1762 a la Corte Suprema de Justicia mediante el cual se extinguió el Tribunal Supremo de Trabajo; en la Corte existe 6 plazas de magistrados en lo laboral, lo que a su vez se divide en dos salas o sesiones integradas cada una por tres magistrados, los que actúan en forma independiente una de otra y solamente se reúnen en forma conjunta las dos salas cuando se trata de variar la jurisprudencia reiterada de la Corte que se denomina Doctrina Legal probable de la Corte (Ley 169 de 1896 Art. 4). En la Corte los negocios se reparten en virtud de las cinco

salas pero rotando las ponencias, la Corte tiene jurisdicción en todo el territorio nacional.

2. Los Tribunales Superiores del Distrito Judicial Sala de Decisión Laboral

Generalmente las salas de los tribunales está compuesta por tres plazas de magistrados en lo laboral pero hay lugares del país en donde sólo existen una o dos plazas de magistrados, eventos en los cuales para componer las salas hay necesidad de puestos uno o dos magistrados de las salas civiles.

En Barranquilla existen cuatro plazas de magistrados en lo Laboral, el reparto de los negocios se hace en virtud de las ponencias, estas salas se incorporan a los tribunales del distrito judicial mediante el Decreto 001 de 1957 y con él se extinguieron los llamados Tribunales Seccionales.

3. Los Jueces Laborales del Circuito; que cambiaron la terminología de Jueces del Trabajo por la actual mediante la Ley 16 de 1968, estos juzgados son los que conocen en única y primera instancia los procedimientos ordinarios y además en primera instancia el juicio ejecutivo laboral y el juicio de fuero sindical.

4. En los lugares donde no hay jueces laborales conocen de las causas laborales en primera instancia los Jueces Civiles del Circuito y los Promisorios del Circuito y estos tienen la misma categoría de los anteriores.

5. Igualmente donde no hay jueces laborales conocen en única instancia de las causas laborales los Jueces Civiles Municipales y los Promiscuos Municipales.

6. Los jueces llamados Territoriales que están situados en los que se llamaron hasta el año de 1991 con la nueva constitución los territorios nacionales, intendenciales y comisariales que hoy son departamentos.

2.3 COMPETENCIA

Noción

La competencia es el límite de la jurisdicción, los factores que determinan la competencia en materia laboral, solo intervienen el factor territorial y el factor adjetivo o de cuantía.

El factor territorial hace referencia a que la competencia está determinada bien por el domicilio de alguna de las partes.

2.3.1 Fuero general (Art. 5 C.P.L.). La competencia se determina por el lugar en donde haya sido prestado el servicio, o por el domicilio del demandado, a elección del actor. El lugar donde un individuo está de asiento, o donde ejerce habitualmente su profesión u oficio, determina su domicilio civil o vecindad.

Regla general

La competencia territorial se determina por las siguientes reglas:

1. En los procesos contenciosos, salvo disposición legal en contrario, es competente el juez del domicilio del demandado; si éste tiene varios, el de cualquiera de ellos a elección del demandante, a menos que se trate de asuntos vinculados exclusivamente a uno de dichos domicilios, caso en el cual está competente el juez de éste.

2. Si el demandado carece de domicilio, es competente el juez de su residencia, y si tampoco tiene residencia en el país, el del domicilio del demandante.

Las pruebas se pueden preconstituir ante los mismos jueces laborales, pero también puede acudir a los jueces

municipales o a los jueces de circuito civiles.

2.3.2 Factor cuantía (Ley 11 de 1948). Cuando se expidió el Código se estableció una cuantía que era de \$50 el límite para la única instancia y de \$50 en adelante, para la primera instancia, con el tiempo y la devaluación de la moneda resagada y fue cuando hubo necesidad de modificarla y a partir del año de 1957 en adelante esas cuantías sufrían reformas constante.

Las últimas que establecían cuantías en sumas fijas de dinero como la Ley 22 de 1977 que establecía que los jueces laborales conocían en única instancia de los negocios cuya cuantía no excedía de \$15.000 y de \$15.000 en adelante conocían en primera instancia, luego se expide la Ley 2a. de 1984 que amplía las cuantías anteriores y la única instancia en solo hasta \$30.000 y de \$30.000 en adelante para la primera instancia, este sistema quedó modificado con la Ley 11 de 1984 cuando introduce para determinar las cuantías laborales en común denominador cual es el salario mínimo legal mensual sistema por el cual se modifica las cuantías tanto en el Código de Procedimiento Laboral como en el Código Sustantivo y se actualizará de forma permanente al respecto el artículo 25 de dicha Ley establece que los

jueces laborales del circuito conocen:

1. En única instancia de los negocios cuya cuantía sea equivalente y no exceda de cinco salarios mínimos legales mensuales.

2. En primera instancia de los negocios cuya cuantía sea equivalente y exceda de cinco salarios mínimos legales mensuales.

En los lugares en donde no haya juez laboral del circuito conocen:

1. En única instancia los jueces civiles municipales y promiscuos municipales de los negocios cuya cuantía sea equivalente y no exceda de los dos salarios mínimos legales mensuales.

2. En primera instancia los jueces civiles del circuito y promiscuos del circuito de los negocios cuya cuantía sea equivalente y exceda de dos salarios mínimos legales mensuales.

En materia laboral no existe la división tripartita del Procedimiento Civil de mínima, menor y mayor cuantía sólo

existen juicios de única y primera instancia.

2.4 REQUISITOS DE FORMA DE LA DEMANDA (Art. 25 C.P.L.)

De conformidad con el Artículo 25 C.P.L., los requisitos de forma de la demanda son:

1. Designación del Juez competente.
 2. Designación de las partes o la de sus representantes legales sino pueden comparecer por si mismos.
 3. Indicar el domicilio, la dirección o residencia de las partes.
 4. Lo que se demanda o pretenda, es decir las peticiones.
 5. Los hechos y omisiones.
 6. Relacionar los medios de prueba que se pretenden hacer valer.
 7. La cuantía.
 8. Los fundamentos de Derecho.
-

Análisis de los anteriores requisitos

Designación del juez competente

La demanda debe dirigirse al juez competente (despacho) y si en el lugar existen varios, debe someterse a reparto hoy en día debe hacerse en las oficinas judiciales y donde no hay esta al juez de reparto.

Para diligenciar este requisito es necesario conocer las distintas reglas de competencia comenzando por las reglas del Artículo 5 C.P.L.

En los lugares donde solo existen un solo juez la demanda se dirige a él.

Designación de las partes y de sus representantes legales sino pueden comparecer por si mismos

En materia laboral no es obligatorio tratándose de personas jurídicas, ya sea como parte demandante o como demandada, acreditar la existencia legal de dichas personas pero no obstante lo anterior es necesario saber demandar con claridad así:

Tratándose de personas naturales la demanda debe dirigirse contra persona designándola con nombre y apellido; si se trata de una persona jurídica debe indicarse la denominación o razón social tal como está insertada a su representante legal o quien haga sus veces; si se trata de una sociedad de hecho, la demanda se ha de dirigir contra todos y cada uno de los socios o a uno de ellos porque son solidarios en la calidad de socios de hecho del establecimiento comercial, y cuando la demanda es contra un establecimiento comercial que no está constituido como sociedad legal, sino que es de propiedad de una persona; la demanda se dirige a éste.

Indicar el domicilio, dirección o residencia de las partes

Este requisito se exige para los efectos de determinar la competencia del juez e igualmente para las notificaciones y más adelante para las prácticas de pruebas.

Cuando se ignora la residencia del demandado, se procede de conformidad con el Artículo 29 C.P.L., en el sentido de que se manifiesta tal circunstancia y se solicita en consecuencia el emplazamiento por edicto al demandado.

Lo que se pretende, lo que se demanda, es decir las peticiones

Constituye la causa pretendi, cada una de las peticiones debe ser debidamente separadas, con claridad y precisión, no es aconsejable hacer las peticiones en forma genérica, sino por el contrario establecer si es el caso los extremos que la comprenden.

No es obligatorio establecer en cada una de ellas la cuantía que corresponde por cuanto que la obligación del juez es condenar a la realidad de lo que se debe.

Los hechos y omisiones

De conformidad con la reiterada jurisprudencia de la Corte los hechos y omisiones deben estar debidamente numerados y por separados establecidos con claridad y precisión y a fin de que no se confundan unos con otros, constituyen la parte histórica de la demanda, su importancia es tal, ya que sobre ellos ha de girar el debate probatorio en favor de la parte actora.

En toda demanda laboral no deben faltar dos hechos importantes:

a. Que hace relación a la existencia de un contrato de trabajo con sus respectivos extremos de fecha de iniciación y fecha de terminación del contrato de trabajo.

b. El que hace relación al último sueldo o salario devengado.

Solo los hechos que pueden ser probados deben relacionarse la demanda.

Relacionar los hechos de pruebas que se pretenden hacer valer

De conformidad con las voces del Artículo 25 C.P.L. este requisito se satisface indicando los distintos medios de prueba de que se va a hacer uso. Pero ello no es recomendable y por el contrario cada uno de los medios de prueba deben discriminarse de la siguiente manera:

- Si se trata de documento estos deben acompañarse a la demanda enumerándolos uno por uno, por separado y en forma suscrita y si es el caso solicitar el reconocimiento tanto de su contenido como de la firma.

- Si se trata de declaración de terceros o prueba testimonial deben indicarse los nombres completos y apellidos, su domicilio, dirección y residencia y el objeto suscrito de la prueba manifestando si el interrogatorio se va a hacer oralmente en la audiencia o por escrito.

- Si se trata de interrogatorio de parte además de los requisitos anteriores debe manifestarse si el interrogatorio se hará en forma oral o en pliego abierto o cerrado.

- Si se trata de inspección judicial debe hacerse la solicitud de conformidad con las normas que rigen en el C.P.C. (Código de Procedimiento Civil) sobre la materia es decir, indicar el lugar donde ha de practicar la inspección sobre qué documentos, archivos, objetos o personas recae la inspección, los hechos o puntos que van a ser objeto de la constatación, la insinuación de que la diligencia se practique con la intervención de un perito e igualmente dejar la constancia de que se reserva la facultad de ampliar los hechos en el momento de la práctica de la diligencia.

De cuantía

De conformidad con la Ley 11 de 1984 la cuantía en materia laboral se establece, en salarios mínimos legales y su equivalencia, este requisito es indispensable para determinar si el juicio es de única o primera instancia.

Generalmente se dice, estimo la cuantía del presente juicio en suma inferior o superior y equivalente a los cinco salarios mínimos legales mensuales.

Fundamentos de derecho

Generalmente se satisface este requisito indicando la aplicación de las normas de carácter sustancial y las procedimentales aplicables al caso controvertido al igual que las disposiciones que las modifican y reforman. Pero hay casos en donde es necesario hacer resaltar una norma de poco trajín judicial y si es caso acompañarle el extracto de jurisprudencia sobre ella.

También puede ser invocada como fundamento de derecho la doctrina legal probable de la Corte o cualquier jurisprudencia de la misma corporación de un tribunal o de un juzgado y si es posible acompañar el texto completo de dicha jurisprudencia indicando de dónde se toma el

libro, páginas, autor, edición, etc. todo esto a título informativo.

Igualmente se puede esgrimir, en la forma anterior la doctrina de autores.

El error cometido en la innovación de las normas no es obstáculo para que el juez dicte sentencia. En materia laboral, este requisito no se exige cuando el trabajador actúa en nombre propio.

2.5 REQUISITOS DE FORMA DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA (Art. 31 C.P.L.)

Estos requisitos son:

1. Manifestar cuáles hechos se aceptan como ciertos y cuáles se rechazan o niegan, generalmente este requisito se satisface con las expresiones "si es cierto" "no es cierto" "no me consta" "espero que se pruebe" "me atengo a lo que se demuestre en el juicio".

Las dos primeras anotaciones pueden estar con aclaraciones o como en hecho es cierto.

2. Indicar los hechos y razones en que se ocupe la defensa, este requisito está íntimamente ligado al primero y su importancia radica en que sobre él gira el debate probatorio de la parte demandada.

3. Relacionar los medios de prueba que se pretenden hacer valer.

Sobre este requisito nos remitimos a lo expuesto sobre el particular cuando estudiamos los requisitos de forma de la demanda. El testimonio para contestar la demanda es de seis días hábiles.

2.6 NOTIFICACIONES (Art. 41 C.P.L.)

Noción

La palabra notificación proviene del sustantivo notus que significa noticia y del verbo facero que significa hacer, por lo que notificación es hacer conocido un auto, una sentencia o en general una providencia a un tercero.

Cuando se presentó lo que actualmente es el Código de Procedimiento Laboral se expresó en los siguientes términos "en materia de notificaciones se reducen las

personales a la estrictamente necesarias como regla general se establecen las notificaciones en estrado de y de manera excepcional se establecen las notificaciones por Estado".

No obstante lo anterior encontramos la reglamentación de los emplazamientos por Edicto Artículo 29 e igualmente encontramos a manera de creación jurisprudencial la notificación por edicto en secretaría de la sentencia de Casación Laboral Artículo 41 C.P.L.

Los fallos de primera y segunda instancia se notifica en estrado asistan o no la partes. Se notifica por Estado el auto admisorio de la demanda, el auto que fija fecha de la primera audiencia, lo mismo ocurre en la Cesación para la Admisión.

Otros autos que se dictan fuera de audiencia, no obstante la parte final del artículo 41 en el sentido de que solamente los autos relacionados son los que se notifican por estado porque son dictados fuera de audiencia, encontramos en la práctica otros autos que por razones de fuerza mayor o caso fortuito calamidad doméstica, etc. Se tiene que dictar fuera de audiencia y notificarlos por Estado.

2.7 AUDIENCIAS (Art. 44 C.P.L.)

De conformidad con este artículo las audiencias son de tres clases o categorías.

- a. Audiencia de conciliación
- b. Audiencia de trámite
- c. Audiencia de fallo o juzgamiento.

a. **Audiencia de conciliación.** Como etapa inicial del proceso es de carácter obligatorio salvo en los casos en que no es necesario o es improcedente esta audiencia de conciliación judicial, si se pretermite genera una nulidad procesal. En esta audiencia se realizan todas las actividades explicadas en el Capítulo IV del C.P.L. si se llegare a conciliar completamente el juicio termina anticipadamente y se ordena archivar el expediente, si por el contrario fracasa la conciliación así se deja constancia y se continúa al trámite llevando a efecto y continuación la primera audiencia de conciliación.

b. **Audiencias de trámite o de pruebas.** Estas audiencias sirven para diligenciar y sustanciar y en general para tramitar o practicar las pruebas decretadas, decreto que se hace en la primera audiencia de conformidad con el

Artículo 45, hay dos términos para los efectos de la práctica judicial con relación a la práctica de estas audiencias.

1. Suspender una audiencia significa que vencida la hora judicial la audiencia no termina y se señala fecha y hora para su terminación.

2. Surtir una audiencia que significa vencida la hora judicial, la audiencia termina en su orden numérico y se señala fecha y hora para la siguiente o para pasar a otra categoría de audiencia. Ejemplo: Estamos en la segunda audiencia, se venció la hora judicial surtiéndola, se señala fecha y hora para la tercera.

3. Audiencia de juzgamiento o de fallo: En esta audiencia el juez llegada la fecha y hora para dicho efecto, dicta sentencia la que queda notificada en estrado asistan o no las partes; en dicha audiencia se puede interponer recurso de apelación, si asistan las partes, sino se hace por escrito dentro de los tres días siguientes contados a partir de la notificación en estrado.

2.8 DIRECCIÓN DEL PROCEDIMIENTO POR EL JUEZ (Art. 48 C.P.L.)

El fundamento del artículo 48 del Código de Procedimiento Laboral, cuando se expidió el Código de Procedimiento Laboral Decreto 2158 de 1948, era un imperativo que existiera por cuanto que hasta la fecha regía el llamado Código Judicial, (Ley 105 de 1931) que tenía como principio rector del dispositivo de las partes y por tanto los jueces no tenían dirección del procedimiento.

De allí que era imperativo que a la expedición del Código de Procedimiento Laboral que se expresara que el Juez Laboral tiene la dirección del proceso, poder éste que lo obliga en consecuencia a intervenir activamente en el mismo, tanto en lo que se relaciona con su aspecto externo que haya claridad en la sustanciación, comprensión conjunta y coordinada de todo el material del proceso.

Como ya hemos explicado, el juicio laboral se inicia a instancia de la parte interesada pero una vez admitida la demanda, el juez tiene la suprema rectoría en la prosecución del proceso y por el mandato legal está obligado a impulsarlo oficiosamente hasta ponerle fin por

medio de la sentencia definitiva, aún cuando cualquiera de las partes o ambas concurran en contumacia.

Si hacemos el análisis del trámite del Proceso Laboral Ordinario, tanto de única como de primera instancia observamos que de acuerdo con los términos que son de 24 horas dos días 5 y 6 como máximo y sus principios que hemos analizado el Legislador propuso que un juicio ordinario de primera instancia se terminara en 20 días y máximo un mes y el de única instancia en la mitad de dicho tiempo, pero por aquellas circunstancias contradictorias de la vida estos procesos demoran 3, 4, 5 y hasta 9 años, en algunos lugares del país, como son Bogotá y las principales ciudades capitales entre ellas Barranquilla, dicha morosidad se debe a múltiples causas, entre las que se puede mencionar la falta de creación de Juzgados Laborales del Circuito acordes con el volumen de negocios que se presentan, igualmente que no existe en nuestra legislación los llamados Juzgados Laborales Municipales, cuya categoría existe en civil y penal, agregando a lo anterior las liquidaciones y cierre de empresas que genera una mayor creciente de juicios laborales por los conflictos jurídicos que ella conlleva.

ESQUEMA SINOPTICO DE UN JUICIO ORDINARIO LABORAL DE 1ra INSTANCIA

<p>Presentación de la demanda Laboral Art.25 Código de Procedimiento laboral.</p>	<p align="center">Auto admisorio de la demanda.</p> <p>1ra. Se admite la demanda y por reunión los requisitos de forma del Art.25 C.P.L</p> <p>2da. Se ordena notificar personalmente , el presente auto al demandado.</p> <p>3ra. En consecuencia se ordena dar traslado por el termino de 6 días al demandante para que la conteste. Contestación de la demanda Art.31 C.P.L. excepciones Art.32 C.P.L</p> <p>4to. Se reconoce la personería jurídica al apoderado de la parte actora en los términos del poder.</p>	<p align="center">Auto de Señalamiento para Audiencia de Conciliación.</p> <p>1ra. Clase o Categoría de audiencia.</p> <hr/> <p>2da. Clase o categoría de audiencia.</p> <p>1. Audiencia de trámite o prueba.</p> <p>2. Audiencia de trámite o prueba.</p> <p>3. Audiencia de trámite o prueba.</p> <p>4. Audiencia de trámite o prueba.</p> <hr/> <p>3ra. Clase o categoría de audiencia.</p> <p>Audiencia de juzgamiento o fallo.</p>
---	---	--

*En el juicio de única instancia hay una sola audiencia en donde se encuentra las tres clases o categorías de audiencia del juicio de primera instancia.

*La audiencia única se suspende cuantas veces sea necesario.

*La sentencia de única instancia no tiene recurso, la de primera instancia si tiene recurso.

3. ESQUEMA SINOPTICO DE UN JUICIO ORDINARIO LABORAL

3.1 JUICIO EN PRIMERA INSTANCIA

La demanda laboral se presenta de conformidad con los requisitos del Artículo 25 C.P.L.

Además de la demanda original con el poder y las pruebas deben acompañarse tantas copias cuanto sean los demandados de conformidad con el Art. 26 C.P.L. En materia laboral no se exigen, copia para el archivo del juzgado.

Una vez repartida la demanda y radicada por el secretario del juzgado del conocimiento pasa al despacho del juez, quien mediante auto procede a su admisión por reunir los requisitos de forma del Artículo 25 C.P.L. ordenase notifique dicho auto personalmente al demandado y en consecuencia se ordena dar traslado por el término de 6 días para que la contesten y por último en el mismo auto

admisorio de la demandante reconocen la personería jurídica del apoderado del demandante.

Una vez notificada el término anterior y se haya o no contestado la demanda el expediente pasa con un informe secretarial al despacho del juez, quien mediante auto fije la llamada Audiencia de Conciliación Judicial y si ella fracasare se de inicio a la primera audiencia de trámite. En este mismo auto se reconoce la personería jurídica al apoderado de la parte demandada.

Llegada la fecha y hora de la audiencia de conciliación judicial puede presentarse la conciliación caso en el cual ésta se lleva a efecto de acuerdo con los parámetros del Capítulo IV. Si por el contrario no hay conciliación ésta se da por fracasada y acto seguido se inicia la primera audiencia de trámite. En esta primera audiencia de trámite, la parte demandante puede reformar la demanda al tenor del Artículo 28 del C.P.L. o bien puede ratificarse en ella.

El demandado puede presentar iniciantes o excepciones o referirse a la reforma de la demanda. Si no se presentan incidentes que deben resolverse previamente en la primera audiencia de trámite el juez decreta las pruebas

presentadas oportunamente por las partes y antes de surtir la audiencia señala fecha y hora para la segunda audiencia de trámite.

A partir de esta segunda audiencia de trámite se van a practicar las pruebas la cual se hace en las llamadas audiencias de trámite o de prueba que pueden ser hasta cuatro de conformidad con el Artículo 45 C.P.L. Estas audiencias se pueden suspender lo necesario en cada una de ellas con el fin de evacuar el acervo probatorio.

Una vez se han practicado todas las pruebas se señala la fecha y hora para la llamada Audiencia de Juzgamiento o de Fallo; en la cual el juez dicta la sentencia correspondiente oralmente en ella y por lo tanto queda notificado en estrado, pudiéndose en dicha audiencia interponer recurso de apelación generalmente sino se asiste a la apelación por escrito dentro de los tres días siguientes a la notificación en estrado.

El efecto en que se concede el recurso de apelación es el suspensivo, enviándose todo el expediente al Tribunal Superior.

3.2 DIFERENCIAS DE UN PROCESO DE ÚNICA CON RELACION A UNO DE PRIMERA INSTANCIA

1. La demanda del proceso de única instancia teóricamente según la Ley se puede presentar verbalmente o por escrito, pero esta última forma es lo que exigen en los juzgados por cuanto que en ellos no se encuentran un libro que deberían llevar según el Artículo 72 C.P.L. En cambio la demanda de primera instancia siempre se debe presentar por escrito.

2. En el auto admisorio de un juicio de única instancia no se ordena traslado de seis días para contestar la demanda, ya que esto lo hace el demandado en la audiencia única, mientras que en el de la primera instancia si se ordena con el auto admisorio dar traslado por seis días para la contesten.

3. En el juicio de única instancia sólo se lleva a efecto la llamada Audiencia Unica en la que se concentran la actividad de conciliar, practicar pruebas y fallar, lo que se hace suspendido la llamada Audiencia Unica tantas veces cuanto sea necesario, mientras que en el juicio se desarrolla a través de tres clases o categorías de audiencias a saber:

Audiencia de Conciliación, Audiencia de Trámite o de Prueba, que pueden ser hasta cuatro máximo y Audiencia de Juzgamiento o de Fallo.

4. La sentencia dictada en un juicio de Única instancia no tiene recurso de apelación, mientras que la dictada en un Juicio de Primera Instancia tiene recurso de apelación ante el Tribunal.

4. ESTADISTICA EN BARRANQUILLA SOBRE LA DINAMICA DE LOS PROCESOS

De acuerdo con la información obtenida en la oficina judicial cuyos datos son enviados a la Sala Administrativa a la Dirección de la Administración de la Carrera Judicial existe en la actualidad una mora de 15 años en la administración de Justicia en lo laboral lo que se corrobora con las estadísticas reflejadas en los cuadros que se han insertado en este punto sobre el reparto de los negocios en los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla y que corresponden a los años de 1994 y 1995, flujos de negocios o expedientes que desproporcionado si se tiene en cuenta que cada despacho judicial puede proferir como mucho 20 o 25 fallos al mes.

Para darle solución a esta situación en parte es por lo que hacemos las propuestas pertinentes para dicho fin más adelante.

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
 SALA ADMINISTRATIVA
 UNIDAD DE PLANEACION, PROGRAMACION Y ESTADISTICA

PROCESOS DISTRIBUIDOS MEN
 SUALMENTE A DESPACHOS JUDI
 CIALES POR LA IFICINA JUDICIAL
 DE BARRANQUILLA

DESPACHO JUDICIAL	SEP.94	OCT.94	NOV.94	DIC.94	ENE.95	FEB.95	MAR.95	ABR.95	MAY.95	JUN.95	JUL.95	AGO.95
JUZGADO 1o. LABORAL	93	96	114	71	79	76	146	84	111	164	113	89
JUZGADO 2o. LABORAL	94	94	116	72	79	75	149	83	109	164	112	89
JUZGADO 3o. LABORAL	93	95	113	74	80	74	148	82	110	164	114	88
JUZGADO 4o. LABORAL	91	96	116	73	78	74	149	83	109	161	114	90
JUZGADO 5o. LABORAL	93	95	115	74	80	74	147	85	110	161	115	88
JUZGADO 6o. LABORAL	93	96	115	74	80	74	147	85	110	161	115	88
JUZGADO 7o. LABORAL	92	97	115	73	80	74	146	84	109	164	114	88
JUZGADO 8o. LABORAL	93	96	115	73	80	77	145	85	111	159	113	89

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
SALA ADMINISTRATIVA
UNIDAD DE PLANEACION, PROGRAMACION Y ESTADISTICA

PROCESOS DISTRIBUIDOS MEN
SUALMENTE A DESPACHOS JUDI
CIALES POR LA IFICINA JUDICIAL
DE BARRANQUILIA

DESPACHO JUDICIAL	MAY.95	JUN.95	JUL.95	AGO.95	SEP.95	OCT.95	NOV. 95
JUZGADO 1o. LABORAL	111	164	113	89	114	96	98
JUZGADO 2o. LABORAL	109	164	112	89	113	96	97
JUZGADO 3o LABORAL	110	164	114	88	114	96	97
JUZGADO 4o. LABORAL	109	161	114	90	112	97	96
JUZGADO 5o. LABORAL	111	163	115	88	114	97	96
JUZGADO 6o. LABORAL	110	161	115	88	114	97	98
JUZGADO 7o. LABORAL	109	164	114	88	114	97	98
JUZGADO 8o. LABORAL	111	159	113	89	114	95	99



Sele Administrativa

Dirección de Administración de la Carrera Judicial

Municipio BARRANQUILLA	No. de expedientes 05	Código (C.C.) 22.399.962 DE BARRANQUILLA
Circuito BARRANQUILLA	Cédula: Día: <input type="checkbox"/> Noche: <input type="checkbox"/>	Certifico que la información contenida en este formulario corresponde a la verdad (Art. 116 CPJ)
Oficina BARRANQUILLA	Día: <input type="checkbox"/> Esp: <input type="checkbox"/> Sub-Esp: <input type="checkbox"/> No. Autos: <input type="checkbox"/>	

UNICA O PRIMERA INSTANCIA DURANTE EL PERIODO

CLASE DE NEGOCIO	CARGA			EGRESOS DEFINITIVOS ENTRE OCT. 1/94 Y SEPT. 30/95										INVENTARIO FINAL A SEPT. 30/95					
	INVENTARIO GENERAL A SEPT. 20/94	INGRESO PLENO ENTRE OCT. 1/94-SEPT. 30/95	PROCESOS SIN TRAMITE REACTIVADOS	NEGOCIOS EGRESADOS ENTRE OCT. 1/94 Y SEPT. 30/95 QUE HABIAN INGRESADO ANTES DE OCT. 1/94					NEGOCIOS EGRESADOS ENTRE OCT. 1/94 Y SEPT. 30/95 QUE HABIAN INGRESADO ENTRE OCT. 1/94 Y SEPT. 30/95					NEGOCIOS EN INVENTARIO QUE HABIAN INGRESADO ANTES DE OCT. 1/94		NEGOCIOS EN INVENTARIO QUE HABIAN INGRESADO ENTRE OCT. 1/94 Y SEPT. 30/94		NEGOCIOS EN INVENTARIO QUE HABIAN INGRESADO ENTRE OCT. 1/94 Y SEPT. 30/95	
				DEFINITIVO O DE TRAMITE	STIPULADO O RECAPADO	ANCIANADOS ENTRE OCT. 1/94 Y SEPT. 30/95			DEFINITIVO O DE TRAMITE	STIPULADO O RECAPADO	ANCIANADOS ENTRE OCT. 1/94 Y SEPT. 30/95			Sin Sentencia	Con Sentencia	Sin Sentencia	Con Sentencia	Sin Sentencia	Con Sentencia
						Sentencia	Concedida	Denegada			Sentencia	Concedida	Denegada						
Ord. de la inst.	3.025	91.5	5	--	--	221	--	--	46	--	1	79	--	1.698	348	632	35	826	8
Ord. de única inst.	45	12	--	--	--	3	--	--	--	--	--	5	--	19	9	17	--	12	--
Ejecutorias	327	76	--	--	--	17	--	--	38	--	--	2	--	--	166	--	123	--	19
Fuere sindical	29	4	--	--	--	4	--	--	--	0	--	3	--	13	2	12	2	4	--
Tercias	2	19	--	--	--	--	--	--	1	--	19	--	--	--	--	--	--	--	2
Otros Negocios	-- 0 --	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

OTROS ASUNTOS	Ingresos hasta Sept. 20/94	Ingresos Período	Egresos Período	Inventario Final Sept. 30/95
Paga por conciliación				
Convenios	39	134	87	86
Ofertas y peticiones de conciliación				
Otros asuntos	--	--	--	--

NEGOCIOS SIN TRAMITE	Inventario hasta Sept. 20/94	Período	Sin trámite Período	Inventario Final Sept. 30/95
		165	5	79

Días Laborales: 226

ACTIVIDAD (OCT. 1/94 - SEPT. 30/95)			
ACTUACIONES		ACTUACIONES	
1. Sentencias	391	11. Audiencias de conciliación - concluidas	89
2. Sentencias de tutela	16	12. Audiencias de conciliación - no concluidas	418
3. Sentencias arbitrales	4	13. Peticiones de nulidad de trámite	632
4. Autos interlocutorios	794	14. Segunda instancia de trámite	1.317
5. Mandamientos ejecutorios	171	15. Tercera instancia de trámite	523
6. Otros autos interlocutorios	440	16. Cuarto instancia de trámite	433
7. Autos de conciliación	1.387	17. Audiencias de juzgamiento	82
8. Inspecciones judiciales	239	18. Otros embargos	126
9. Embargos	--	19. Resoluciones con pago	--
10. Otros diligencias fuera del Juicio	--	20. Todas excepciones	276

5. PROPUESTAS PARA HACER MAS EFICAZ LA ADMINISTRACION
DE JUSTICIA EN BARRANQUILLA

Teniendo en cuenta todos los puntos desarrollados en este trabajo de investigación y tratándose de una materia que hace referencia a la dinámica de los Procesos Laborales en el caso concreto de Barranquilla sobre la morosidad que existe en los Juzgados Laborales del Circuito, hacemos las siguientes propuestas con el fin de hacer más eficaz la administración de justicia en Barranquilla.

1. Se hace necesario hacerle algunas reformas tanto al Proceso Ordinaria de Unica Instancia como al de Primera Instancia, con el sentido de establecer términos perentorios dentro del cual se puede señalar una audiencia de otra y legislar en el sentido estricto que cada audiencia no pueda prorrogarse indefinidamente, señalándole hasta por dos veces la suspensión de la audiencia.

2. Crear como mínimo cuatro juzgados más del circuito.

 3. Mediante un proyecto de Ley deberían solicitarse la creación en Colombia de los Juzgados Laborales Municipales, y crear en Barranquilla seis (6) plazas de los mismos.

 4. Mediante proyecto de Ley establecer una reforma a las cuantías laborales en el sentido de establecer la única instancia hasta diez salarios mínimos mensuales legales en adelante el de primera instancia.

 5. Establecer que los Juzgados Municipales Laborales conozcan por competencia de los procesos de Unica Instancia, descongestionado de éstos a los Juzgados Laborales del Circuito.
-

CONCLUSIONES

Teniendo como fundamento todo lo investigado en éste trabajo podemos concluir lo siguiente, que el espíritu del procedimiento es de tener una justicia eficaz y vigorosa respondiendo a la expectativa de todos aquellos que en algún momento tengan que recurrir a ella para resolver conflictos de tipo laboral, así lo expresan cada uno de los principios que pudimos ver cuando los abordamos.

En la actualidad desafortunadamente no sucede así por diferentes factores que hace que la administración de justicia en la jurisdicción laboral sea morosa.

Algunos de estos factores que contribuyen a este efecto es la falta de voluntad decidida del gobierno y del Congreso Nacional en solucionar este problema haciendo las reformas necesarias que pueda devolver a esta jurisdicción la eficacia que tenía en un principio,

BIBLIOGRAFIA

ARCILA U., Jaime. Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo. Medellín; Universidad del Antioquia, 1988.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual 18a Edición, Buenos Aires. Heliasta S.R.L., 1981.

GOMEZ ESCOBAR, Sheir. Legislación Laboral y Teórica y Práctica 2a. Edición. Santafé de Bogotá MacGraw-Hill, 1993.

LEGIS EDITORES S.A. Régimen Laboral Colombiano Actualizada.

MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto; NIÑO TORRES, Francisco. Procedimiento Laboral Teórico y Práctico.