

FUNDAMENTOS LEGALES DE UN JUICIO ORDINARIO LABORAL DE
UNICA INSTANCIA

ERNESTO ANTONIO GARCIA FERNANDEZ

ALFREDO JAVIER MAYA MARTINEZ

Trabajo de Grado presentado
como requisito parcial para
optar al título de ABOGADO.

Asesor: Dr. MARTIN TATIS O.
ABOGADO

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1990

DR 0407



Barranquilla, Noviembre 28 de 1990

Doctor
CARLOS LLANOS SANCHEZ
DECANO FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
E. S. D.

Designado director de la Tesis de Grado presentada por los egresados ERNESTO GARCIA FERNANDEZ y ALFREDO JAVIER MAYA MARTINEZ, quienes la intitulan "FUNDAMENTOS LEGALES DE UN JUICIO ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA", me permito dar concepto en los términos siguientes:

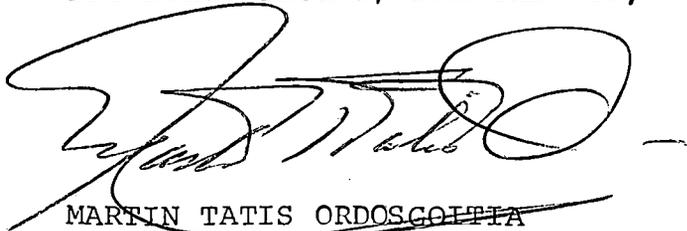
La investigación realizada está proyectada en tres marcos: Uno histórico, uno teórico y otro social, los que se resumen en unas conclusiones.

Los autores en su trabajo a manera de conclusión hacen unas sugerencias sobre las modificaciones que deben hacerse al juicio ordinario laboral de única instancia a fin de que sea efectiva la única instancia en la rapidez del trámite para lo cual ha de crearse los juzgados laborales municipales.

Sustentan su investigación en aspectos teóricos sobre principios laborales y en una selecta bibliografía sobre la materia.

Todo lo anterior conlleva a dar concepto favorable a la presente tesis de grado, además de que llena los requisitos formales exigidos por esta clase de trabajo.

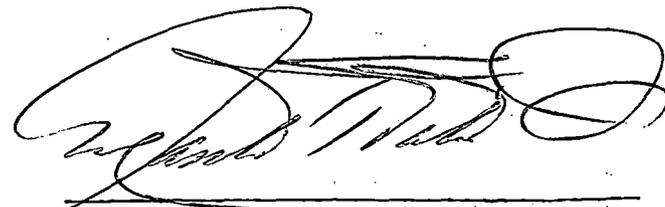
Del señor Decano, atentamente,



MARTIN TATIS ORDOSCOLPIA
PRESIDENTE

Nota de Aceptación

Aprobado



~~Presidente del Jurado~~

Jurado

Jurado

Barranquilla, Noviembre 15 de 1990

PERSONAL DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

RECTOR : DR JOSE CONSUEGRA H.

VICERECTOR : DR. EUGENIO BOLIVAR .

SECRETARIO GENERAL : DR. RAFAEL BOLANOS

DECANO : DR. CARLOS LLANOS SANCHEZ

SECRETARIO ACADEMICO : DR. PORFIRIO BAYUELO

DIRECTOR CONSULTORIO JURIDICO : DR. ANTONIO SPIRKO C.

BARRANQUILLA, 1990

DEDICATORIA

A mis padres por el gran apoyo que me han brindado, mis hermanos Martha, Katya, Alfredo José.

A Carlos Alfredo, mi hijo y Lilia que siempre me estimulan a seguir adelante.

Alfredo Javier

DEDICATORIA

A mis padres, por el gran apoyo que me han brindado, mis hermanos Jorge y Margeliz.

A mis hijas Andrea y Alexandra y a mi esposa Luisa.

Ernesto Antonio

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos;

Al Doctor CARLOS LLANOS SANCHEZ, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Simón Bolívar.

Al Doctor MARTIN TATIS O. Asesor del presente trabajo por su valiosa y oportuna colaboración.

Al Cuerpo de Profesores de la Universidad Simón Bolívar

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

	pág
INTRODUCCION	9
1. MARCO HISTORICO	11
1.1. EVOLUCION Y ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA JURISDICCION DEL TRABAJO EN COLOMBIA	11
1.2. ORIGEN ACTUAL DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL	21
1.3. PRINCIPIOS RECTORES DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL	34
1.3.1. Principio de la gratuidad	35
1.3.2. Principio de la oralidad y publicidad de la actuación	40
1.3.3. Principio inquisitivo e impulso procesal	48
1.3.4. Principio de la concentración de pruebas y actuaciones	50
1.3.5. Principio de la inmediación	54
1.3.6. Principio de la libre apreciación de la prueba	57
1.3.7. Principio de la extra y de la ultra petita	59
1.3.8. Principio de la eventualidad	63
1.3.9. Principio de la lealtad procesal	64
1.3.10. Principio de la celeridad	67
1.3.11. Principio proteccionista del Estado	68

2. MARCO TEORICO	69
2.1. REQUISITOS DE LA SOLICITUD O DE LA DEMANDA LABORAL O DE UNICA INSTANCIA, ARTICULO 70 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL	69
2.2. TRASLADO DE LA DEMANDA	70
2.3. NOTIFICACIONES EN MATERIA LABORAL	71
2.4. CLASES DE AUDIENCIA	72
2.5. PROCEDIMIENTO EN CASO DE REBELDIA	73
2.6. DEMANDA DE RECONVENCION	73
2.7. EXCEPCIONES EN MATERIA LABORAL	73
2.8. INCIDENTES	74
2.9. RECURSOS	74
2.10. LEY 11/84 ARTICULO 25. CUANTIAS	74
2.11. AUDIENCIAS Y FALLOS	75
2.12. RELATIVO DE LA ACTUACION, ART. 73 C.P.L.	75
3. MARCO SOCIAL	77
3.1. IMPORTANCIA DE UN JUICIO ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA	77
3.2. RELACIONES OBRERO-PATRONALES	78
3.3. DINAMICA DEL JUICIO DE UNICA INSTANCIA CAMPO JURIDICO	78
3.4. CREACION DE LOS JUZGADOS LABORALES MUNICIPALES	78
3.5. REFORMA DE LO ESTABLECIDO EN LA LEY 11/84 ART. 25 CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL	79
CONCLUSIONES	80
BIBLIOGRAFIA	82

INTRODUCCION

La investigación de carácter jurídico, tiene como finalidad plantear algunas reformas al juicio ordinario laboral de única instancia, con el fin de buscar un mayor dinamismo y eficacia en el desarrollo de su proceso, obteniéndose de ésta manera un beneficio tanto para la administración de juicio y por ende de la sociedad.

Como es de conocimiento la Ley Procesal Laboral asigna al juicio ordinario laboral de única instancia un capítulo único muy breve con el objetivo que se adelanta en forma rápida, la cual no ocurre en la práctica, ya que en la realidad procesal su duración es mayor a la estimada por el legislador debido en su gran al congestionamiento existentes en los juzgados laborales del circuito.

Así mismo puede observarse que los principios que rigen en nuestra ley procesal laboral no se les dá aplicación correcta, ya que no se observa economía procesal, cele-

ridad de la actuación, gratuidad, ni impulso procesal, ni mucho menos aplicación. Principio como el proteccionista del Estado, por cuanto que en el diario transcurrir las situaciones subjudice se manejan en forma diferente.

Para la reforma de éste trámite debe tenerse en consideración que la reglamentación en comento data del año 1948 año en que fué expedido el Decreto 2158 que es el actual Código de Procedimiento de Trabajo, el cual merece en la actualidad algunas reformas para hacerlo más efectivo en nuestra época.

1. MARCO HISTORICO

1.1. EVOLUCION Y ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA JURISDICCION DEL TRABAJO EN COLOMBIA

El denominado comunmente derecho laboral, derecho del trabajo o social, designación ésta última como se conociera en los albores de su aparición como rama autónoma e independiente del Derecho, es de reciente creación en las distintas legislaciones contemporáneas, puesto que solo al comienzo del presente siglo se empezó hacer alusión a ésta tan importante institución por algunos destacados jurisconsultos.

Para ésta 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, el cual se afirmaba estaba esencialmente instituido para regular aquellas relaciones contractuales existentes entre los particulares, o entre éstos y el Estado, cuando éste

último actuaba como una entidad de derecho privado. Es así como nuestro Código Civil, el cual se expediera en una época en que el desarrollo económico, político y social del país se encontraba incipiente, solo se reglamentará aquellas relaciones laborales a que hace especial referencia los Capítulos VII, VIII, IX y X del título XXVI, libro IV de la obra en mención, que tratan sobre el arrendamiento de criados domésticos, de los contratos para la confección de una obra material, de los arrendamientos de los servicios inmateriales y de transporte. Estas eran las únicas relaciones contractuales entre asalariados y patronos reglamentadas por la ley, y todas ellas se encontraban regidas por normas de carácter estrictamente 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 ocupará de reglamentar esas nuevas vinculaciones contractuales; pero cuando ello vino 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 la forma de procedimiento para hacer efectivo aquellos, criterio éste que ha venido 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.

Esas conquistas que se han venido realizando o alcanzando paulatinamente en nuestro derecho positivo en materia laboral obedecieron a tres factores primordiales. Por una parte, el gran auge de la industria y del comercio durante este medio siglo, al requerirse cada día más un mayor número de asalariados necesitados de protección oficial, necesariamente hubo de impulsar a los gobernantes a legislar sobre estas materias, inducidos por un espíritu de solidaridad humana que indudablemente hace más llevadera la existencia de quienes con su trabajo contribuyen, a no dudarlo, al desarrollo económico del país. De otra parte, el triunfo de la revolución socialista o bolchevique en Rusia constituyó para el mundo capitalista un toque de alerta que indiscutiblemente impulsó a los países occidentales a tomar medidas tendientes a mejorar cada día más la angustiosa condición de la llamada clase obrera que ya empezaba a manifestar signos de descontentos y una evidente conciencia del importante papel que ella venía desempeñando en el engrandecimiento de las empresas o cuyo servicio laboraban. La Iglesia Católica, consciente de ello y de la sagrada misión por Cristo a ella encomendada, no vaciló en hacerse sentir en este sentido, al demandar

por conducto de sus Papas León XIII, Pío XI y Juan XXIII una mejor y más eficaz legislación en materia laboral que acabara con las injusticias y desigualdades sociales de la clase más necesitada, por medio de sus famosas encíclicas "Rerum Novarum", "Quadragesimo Anno" y "Mater et Magistra", las cuales indiscutiblemente ejercieron gran influencia en países católicos como el nuestro para inclinarse a acoger en sus respectivas legislaciones aquellas recomendaciones hechas en abstracto por los pontífices en mención. Y, por último, 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 fué el ascenso del poder del partido liberal en el año de 1930, el cual sintió la necesidad de renovar grandemente la ideología política un poco arcaica y obsoleta de ese liberalismo radical e individualista del siglo pasado si deseaba continuar aspirando al fervor de las masas trabajadoras que constituían su más valiosa baluarte electoral. Fué así como apenas iniciado el gobierno del Expresidente Enrique Olaya Herrera se hizo aprobar por el Congreso de la República una serie de leyes tendientes a procurar al trabajador un mejor standard de vida, tales como la ley 133 de 1931, sobre el seguro de vida obligatorio y accidentes de trabajo; la ley 72 de 1931 sobre el descanso dominical;

la Ley 83 de ese mismo año, sobre sindicatos; la ley 129 del mencionado año, por medio del 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 cual 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, en 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, constituyendo de manera eficaz la expedición de leyes como la Ley 10 de 1934, que fué 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 reconocía a aquellos numerosas prestaciones sociales de suma importancia, tales como auxilio 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 éste último que contribuyera grandemente en el futuro a mayores conquista 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 fué 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, de dicha ley se les otorgó competencia privativa a los jueces municipales para conocer mediante el 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 suscitarán entre patronos y trabajadores con motivo de la aplicación de esa ley, cualquiera que fuera la cuantía del reclamo.

Por medio de este estatuto jurídico se les confirió un fuero especial a las llamadas entidades de derecho público, tales como la Nación, Departamento y Municipio 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 "gratuidad en el juicio", al establecer en dicho artículo 15 que 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 gratuidad en la actuación que es característica típica del procedimiento laboral.

En el año de 1934, bajo el gobierno del eximio Expresidente Alfonso López Pumarejo, el Congreso de la República le impartió su aprobación, con algunas modificaciones, a un proyecto de ley presentado con el ejecutivo nacional, mediante la expedición de la ley 10 de 1934, la cual vino a constituir el primer estatuto que consagrara 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 se 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 Ley 10 de 1934 se hizo mención por primera vez de una legislación especial sobre jurisdicción de trabajo, al disponer dicha norma que mientras se establece una jurisdicción especial para la solución de los conflictos de trabajo que pueda originarse con motivo de la aplicación de las disposiciones de la presente ley, dichas controver-

sias 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, aún cuando no se reglamentaba 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 suscitarán con motivo del reconocimiento por la vía judicial, ante los jueces ordinarios, de todos aquellos derechos reconocidos a los trabajadores o empleados particulares por dicho estatuto jurídico, que el procedimiento ordinario 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 la gratuidad en el 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 del año 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 la paísuna verdadera jurisdicción especializada y técnicas 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, 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 motivo de la vigencia y aplicación de tales estatutos jurídicos. Fué así como en el año 1939 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 aquella, 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 título 46 del Libro II de la ley 105 de 1931 (Código Judicial), siempre que la solución de dichas controversias no estén contemplada en un contrato colectivo escrito. Las solicitudes y actuaciones que se adelanten a este respecto estarán exentas de los impuestos de papel sellado y timbre nacional. La jurisdicción y competencia de los jueces ordinarios se regula por la cuantía del asunto y de 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 gratuidad en los trámites judiciales encaminados a la solución de los conflictos en materia laboral, en este estatuto jurídico no se reglamentaba tampoco una verdadera justicia social en materia procesal para definir aquellas controversias o litigios que se suscitarán 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 apropiado a los fines eminentemente equitativos por donde deben encaminarse las soluciones relativas al trabajo humano. Hasta ese 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 sin que hasta entonces se consagran procedimientos más técnicos y rápidos para hacerlos efectivos con un criterio eminentemente social, más justo y equitativo.

1.2. ORIGEN DEL ACTUAL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Fué 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 en su único artículo dispuso lo siguiente: " La ley creará la jurisdicción especial de trabajo y determinará su organización".

Dicha norma constitucional fué ratificada y ampliada posteriormente por el Acto Legislativo N° 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 solo se le dió 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 le instaba para crear tribunales y jueces especializados en la inter-

pretación 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 N° 1° de ese año, solo hasta cuatro años después se intentó por el ejecutivo poner en vigor 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 dirimir por un trámite más técnico y rápido todas aquellas controversias que se suscitarán con ocasión de la ejecución del contrato de trabajo, 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 de haberse declarado turbado el orden público y en estado de sitio la nación como consecuencia de los sucesos subversivos de la ciudad de Pasto con la detención del señor Presidente de la República en ese entonces, Doctor Alfonso Pumarejo, con un Coronel del Ejército, el ejecutivo nacional, haciendo uso de las facultades extrao que se le confieran por el artículo 121 de la Constitución Nacional, expidió el Decreto -Ley #2.350 de 1944, por

del cual se introdujeron fundamentales reformas en materia laboral y de Procedimiento del Trabajo. Pero el Gobierno Nacional, deseoso de darle adecuada aplicación a los cánones constitucionales aún vigentes, no se contentó en esa oportunidad con inducirle simples innovaciones a la Legislación Laboral vigente sobre esas materias sino que, fundándose para ello en el mencionado Acto Legislativo estableció 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 centra las bases que gobernarían el procedimiento Laboral Colombiano.

En efecto, con la expedición de dicho estatuto jurídico de carácter transitorio se crearon los Tribunales Municipales como falladores de primera instancia; los Tribunales Seccionales del Trabajo, como superiores de aquellos que debían conocer en segunda instancia, por apelación, de sus decisiones, a la vez que se les 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 extra-

ordinarios 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 las asociaciones sindicales, respectivamente. Sólo los miembros de los Tribunales Seccionales y Supremos del Trabajo designados por el gobierno en su representación debían ser abogados titulados, puesto que los restantes miembros de los mismos que representaban las organizaciones patronales y obreras no requerían tener necesariamente tal calidad.

El artículo 37 del precitado decreto/ley 2350/1944 estableció igualmente una serie de principios a los cuales debían 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 la oralidad, la gratuidad en la actuación, la conciliación entre las partes para evitar conflictos laborales o poner término a los existentes, la publicidad de la actuación procesal, el llamado principio de la inmediación y por último, la apreciación de las pruebas por dichos tribunales en conciencia, esto es, 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 interpusieran por un sindicato de patronos o de trabajadores o por un inspector de Trabajo, salvo de que sobre el punto en litigio materia de la casación ya se hubiere pronunciado el Tribunal Supremo en tres decisiones consecutivas y uniforme; 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, el Congreso en sesiones extraordinarias al iniciarse 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 en las facultades que le otorgaba el artículo 121 de la Constitución Nacional a fin de que fuese adoptado por el Organo 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 fuera 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 aquellos principios y 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 extraordinarias 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 aquellas normas sobre procedimiento laboral que en el futuro habría de regir en las actuaciones y controversias de que debían conocer los jueces y tribunales del trabajo creados por la precitada ley 6ª de 1945, señalándole al ejecutivo, como era obvio, las bases fundamentales para legislar sobre dicha materia, las cuales en resumidas cuentas no venían

a ser otras que aquellas contenidas en el proyecto representado por el Gobierno y a que se 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 garantizar al procedimiento laboral, así como también se acogió la sugerencia contenida en el proyecto del ejecutivo de que los jueces del 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 a éstos su composición tripartita, debiendo ser elegidos los tres magistrados de la Corte Suprema del Trabajo por las Cámaras de Representantes de ternas elaboradas por el Presidente de la República entre las listas que debían enviarles para tales efectos las asociaciones patronales y organizaciones sindicales debidamente establecidas o que se estableciera en el futuro, estableciendo que la susodicha Corte Suprema del Trabajo debía elegir a los Tribunales seccionales en la misma forma tripartita y mediante el mismo procedimiento de las listas antes mencionadas, y que tales Tribunales a su vez debían 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 de trabajo como los Magistrados de los Tribunales Seccionales y de la Corte Suprema del Trabajo, a 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 en derecho del trabajo. Respecto a la apreciación 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 autorizaran el fallo en conciencia que se establecía en el Decreto 2350 de 1944 sometidos como proyecto de Ley por el ejecutivo a la consideración del Congreso para su aprobación como ley con carácter permanente.

Como puede observarse la Ley 6ª de 1945 apenas si señalaba un medio más expedito para resolver las controversias laborales, pero sin que se llegara a crear un verdadero procedimiento laboral autónomo e independiente del civil, no obstante la creación de organismos especializados para desarrollar dicha labor. Quedaba aún pendiente, pues, la expedición de un verdadero Código de Procedimiento Laboral más humanizado y mejor dotado para la justi-

cia laboral cumpliera fielmente su cometido, no solo en rapidez en el trámite de los procesos, sino en la eficacia de sus decisiones, dotado a los jueces del trabajo de aquellos elementos indispensables para llenar dicho cometido.

En atención a esta urgente necesidad de dotar al país de procedimientos más rápidos y eficaces para resolver las controversias de origen laboral, el gobierno nacional, con el pretexto de reglamentar las leyes expedidas por el Congreso sobre la materia en cuestión, vuelve a insistir sobre esa necesidad de proporcionarle a los jueces del trabajo instrumentos más adecuados para el cumplimiento de sus funciones, creando una verdadera jurisdicción del trabajo de carácter especial, y fué así como el ejecutivo expidió el Decreto reglamentario N° 969 del 27 de marzo de 1946, " sobre procedimiento en los juicios laborales".

En el artículo 1º de ese Decreto el gobierno se limitó a insistir en que mientras se expediera 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 y 1211 del Código Judicial vigente en ese entonces, con las modificaciones y adicio-

nes que hacia el artículo 3^a de la Ley 75 de 1945. Pero este decreto fué 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 relativo a la competencia, capacidad de las partes para comparecer en juicio, requisitos formales de la demanda y respuesta y 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 fué 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 rebasado el ejecutivo la facultad que le confiere la constitución, de reglamentar las leyes expedidas por el Congreso. Debio a este insuceso y aprovechando las sesiones ordinarias del Congreso en el año de 1946, el ejecutivo nacional insistió en presentar en forma del proyecto de ley dicho decreto a la consideración del legislativo con algunas modificaciones de grandes trascendencia, inspirada en la expe-

riencia 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 se ha hecho expresa referencia, tuvo su más estruendoso fracaso, al clausurarse las sesiones ordinarias del Parlamento en ese año sin que hubiese sido posible darle siquiera el primer debate a dicho proyecto del ejecutivo, y sin que en la siguiente legislatura ordinaria hubiera sido posible alcanzar su aprobación como ley de la República de carácter permanente. En tales condiciones los juicios laborales se continuaron tramitando ante la jurisdicción especial del trabajo con sujeción al procedimiento establecido por el art. 3º de la ley 75 de 1945, y transcrita en su parte esencial y pertinente, por cuanto era el único estatuto jurídico vigente hasta ese entonces sobre la materia.

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 el estado de sitio de la nación.

Fué así como haciendo uso de las facultades que en tales circunstancias le conferían el artículo 121 de la Constitución Nacional expidió el decreto - ley 2558 de 1948 " sobre procedimientos 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 por el particular, puesto que en dicho estatuto jurídico se encuentran comprendidas 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 aquél 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 con sus luces y experiencias adquiridas en la práctica laboral por un lapso superior a los dos años de funcionamiento en la jurisdicción especial del trabajo, contribuyeron a que ese 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 de transitorio que le atribuía la constitución, por haber sido expedido bajo

el Imperio del estado de sitio a que se hiciera mención, el gobierno llevó a la consideración del parlamento, en sus sesiones ordinarias de ese mismo año, el mencionado decreto legislativo en forma de proyecto de ley. Pero también en esa ocasión el Congreso tampoco le impartió su aprobación para convertirlo en Ley de carácter permanente. Sin embargo en ésta ocasión el ejecutivo tuvo una mejor suerte que en las anteriores en su intento de dotar al país de un verdadero código de Procedimiento de Trabajo, puesto que por medio del artículo 227 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 que adoptaran como normas legales de carácter permanente algunos decretos-leyes dictados por el ejecutivo durante esa emergencia del estado de sitio, dentro de los cuales se incluyeron en el mencionado Decreto 2158 de 1948; fué así como el órgano ejecutivo del poder público, haciendo uso de sus 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 para alcanzar del parlamento que dotara al país de un autén-

tico y moderno código de Procedimiento Laboral, tan necesario como urgente que se expidiera, en atención a los avances objetivos hasta ese entonces alcanzados sobre esas materias.

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 los que rigen actualmente el trámite de los procesos laborales que actualmente adelantan los jueces y magistrados del ramo laboral y constituyen la materia que habrá de ser objeto de nuestro estudio en los siguientes capítulos de la siguiente tesis de grado.

1.3. PRINCIPIOS RECTORES DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Para cumplir con la técnica y el método adoptado para la realización de la justicia social, el proceso laboral se encuentra gobernado por una serie de principios que encierra en sí mismo todos aquellos medios jurídicos para la materialización del ideal social. Estos principios esenciales se encuentran dispersos por todo el Código del Procedimiento del Trabajo. Para fines estricta-

mente didácticos decidía agrupar o compendiar en un solo capítulo el análisis de diversas normas de dicho Código de Procedimiento, las cuales por contener los principios básicos o esenciales del enjuiciamiento del trabajo, necesita necesariamente de un estudio conjunto y estos son los que a continuación se expresan :

1.3.1. Principio de la Gratuidad. El Código de Procedimiento Laboral en su artículo 39 trata expresamente de ese primer principio básico al expresar lo siguiente: "la actuación en los juicios del trabajo se adelantará en papel común, no dará lugar al impuesto del timbre nacional ni a los derechos de secretaría, y los expedientes, despachos y exhortos y demás actuaciones cursarán libres de portes por los correos nacionales". Dicha disposición legal claramente está indicando que las partes que intervienen en un determinado proceso laboral no tienen necesidad de erogación alguna para que la justicia laboral cumpla a cabalidad su cometido, a fin de satisfacer el interés social a que está encaminada.

Pero en nuestra legislación laboral desde un principio empezó a funcionar este sistema según lo establecido por la ley 75 de 1945, cuyo artículo 3º solo se limitó a exonerar a ambas partes del impuesto del timbre nacional y

el uso en la actuación del papel sellado, todo ello con el exclusivo fin de facilitar a los trabajadores, sujetos que en la generalidad de los casos son personas de escasos recursos económicos, hacer efectivos sus derechos mediante el reclamo de los mismos por intermedio de la justicia laboral. Dicha disposición legal fué ampliada en la exoneración de ciertos gastos no contemplados en la misma por el artículo 39 del Código de Procedimiento Laboral a que se hiciera mención anteriormente. 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, despachos, exhortos y demás actuaciones laborales circulen libre de porte por los correos nacionales, ya que el artículo 4º del Decreto N° 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 recurrida en caso de no pagarse el respectivo porte para el envío del expediente en el término allí señalado, declaración que debe hacer el Juez del conocimiento a petición de la parte contraria y aún de oficio.

Sin embargo, todos los tratadistas de derecho procesal laboral están acordes en afirmar que la justicia laboral

es gratuita para las partes, pues ellas quedan exoneradas indudablemente de ciertos emolumentos a que forzosamente están obligadas a sufragar en materia civil. Pero esa gratuidad de la justicia laboral no es absoluta, sino simplemente relativa, por cuando no quedan cobijados por ella algunos actos procesales que por su propia naturaleza son esencialmente onerosos, y así lo consagraron expresamente los redactores del comentado Código de Procedimiento Laboral y por ello hicieron la salvedad en el artículo 54 de dicho estatuto legal sobre el decreto de las pruebas de oficio.

Dicha norma legal determina la forma de sufragar los gastos necesarios para la práctica de las mismas, estableciendo principios tendientes a facilitar el esclarecimiento de la verdad real que debe primar en todo proceso sobre la verdad formal a dar facultad al Juez del conocimiento a decretar oficiosamente pruebas que no hayan sido solicitadas por las partes, pero al mismo tiempo establece que los gastos de la práctica de las mismas serán a costas de ambas partes en litigio, si a ambas interesa la práctica de las mismas, más en caso contrario, esto es, cuando solo a una de ellas tiende a favorecer, dichos gastos serán por cuenta de ésta, aún en el supuesto que dicha parte sea la más débil económicamente considerada, lo cual en nuestro concepto resulta poco equitativo y en

ocasiones hace nugatoria la prueba oficiosa, como en el caso de sufragar gasto de traslado del juez a lugares distantes donde deba llevarse a cabo la práctica de la expectiva diligencia.

Sería más justo y equitativo que tales gastos los sufragara el Estado, o al menos se estableciera en ambas partes concurren a ello sin tener en cuenta a quien vaya a favorecer la práctica de la misma. 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 adiestramiento del proceso es la llamada a sufragar tales 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 alguna 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 auxiliadores de la justicia que se hagan indispensable para el esclarecimiento de los hechos planteados en la demanda o en las excepciones propuestas como medio de defensa deben ser sufragados por la parte interesada en la práctica de la respectiva diligencia judicial.

Como fácilmente puede observarse en el principio de la gratuidad es muy relativo desde el punto de vista de la justicia social, dadas las diferencias económicas existentes entre el trabajador y el patrono que pone indudablemente en desventaja al primero. En efecto, careciendo el trabajador de todo recurso económico, puesto que su única fuente de ingresos es el trabajo que en la mayoría de los casos ha perdido, se encuentra practicamente en desventaja en relación con el patrono demandado, pues, mientras éste cuenta con grandes recursos para llevar a cabo la práctica de aquellos elementos de juicio que estime indispensables para los fines encaminados a su defensa, el trabajador que carece de lo necesario hasta para su sub-

sistencia se ve abocado muchas veces a prescindir de elementos probatorios indispensables para la demostración de los supuestos de hechos en que se fundamenta su derecho por carecer de medios económicos para ello. En nuestro concepto, siendo la justicia laboral eminentemente social y de orden público las normas que la rigen, deberían establecerse el principio de la gratuidad en forma absoluta para la parte económica más debil, o al menos establecerse aquellas de una manera general para ambas partes, tal como acontece en material penal.

En la práctica, pues, el principio de la gratuidad de la justicia laboral queda limitada a la exoneración del empleo del papel sellado en la actuación y del pago del impuesto de timbre nacional en los casos requeridos por la ley en materia civil en donde las partes prácticamente pagan al Estado el servicio en parte con los impuestos de timbre y papel sellado que se les obliga utilizar en algunas actuaciones.

1.3.2. Principio de la oralidad y Publicidad de la actuación. Este segundo principio fundamental y esencialísimo del Procedimiento laboral consiste en que todas las diligencias y actuaciones judiciales deben necesariamente llevarse a cabo oralmente, puesto que dicha omisión aca-

retra la nulidad de la actuación o de todo el proceso. El principio de la oralidad impone que todos los actos procesales que se llevan a cabo por el Juez Laboral deben ser en audiencias oralmente en la práctica judicial en nuestro país resulta casi imposible darle estricto cumplimiento a dicho principio fundamental para agilizar el proceso por la falta de medios técnicos apropiados para darle cabal cumplimiento con tal formalidad esencial en esta clase de actuaciones judiciales, y en los casos en que se quiere poner en práctica tal procedimiento oral ello conduce necesariamente al sistema de que los abogados representantes de las partes en litigio se dediquen a dictarle a los Secretarios o escribientes de los juzgados sus peticiones o alegaciones, convirtiéndose así dichas actuaciones procesales en verdaderos dictados que necesariamente conlleven a hacer lento y engorroso un sistema que por su naturaleza y fin que persigue debe ser claro y rápido en su desarrollo

Este principio de oralidad tiene múltiples ventajas que concuerdan con los fines propios del proceso laboral, entre los cuales cabe mencionar que permite la concentración de los actos procesales en las diferentes audiencias, permitiendo así una mayor rapidez en las soluciones de los conflictos del trabajo.

También permite un mejor acercamiento del juez con las partes, conociendo así sus verdaderas pretensiones, y facilitándole también una mejor apreciación de los medios probatorios allegados por aquellas.

El tratadista Hugo Alsina tiene un concepto muy peculiar y bastante acorde con la realidad cuando sostiene que prácticamente no existen procesos orales ni escritos propiamente dichos sino meros conceptos convencionales o teóricos. "No hay juicios orales, sostiene dicho autor, como no hay juicios escritos, sino que se trata de expresiones convencionales porque en materia procesal, ni la oralidad puede prescindir de la escritura, ni la escritura puede prescindir de la oralidad. De allí que no existan procesos típicamente orales ni escritos, sino que su carácter oral o escrito depende de la prevalencia que se acuerde a uno u otro medio de expresión.

Sin embargo, en nuestro concepto, este principio de la oralidad se hace no solo necesario sino indispensable que se lleve a la práctica en materia laboral, empleando para ello aquellos medios técnicos que el adelanto de la ciencia y de la industria ha puesto al servicio de la humanidad.

Para nuestro parecer el empleo de mecanismos que en la

actualidad existen, tales como grabadoras y computadoras como sistemas técnicos y prácticos de los avances de la ciencia, contribuirán enormemente a un mejor desenvolvimiento y agilización de los procesales laborales, los cuales hoy en día, debido a la gran cantidad de negocios, se tramitan con alarmante lentitud; pero que con el empleo de tales medios mecánicos y técnicos no solo se alcanzaría la verdadera justicia social, mediante decisiones más rápidas por los Jueces encargados de aplacarla, sino que haría realidad ese principio de la oralidad.

También el principio de la oralidad posee grandes ventajas para el aporte de los medios probatorios al juzgador, puesto que obliga a este a intervenir directamente en la búsqueda de los mismos al exigir su presencia en las audiencias que se celebren. Así por ejemplo, en materia de testimonios a los testigos se les imposibilitaría encubrir la verdad de los hechos o mentir acerca de ellos, cuando, a más del juramento que se les obliga a prestar para que digan la verdad y solo la verdad de aquello sobre que deponen, la presencia de mecanismos que reproduzcan exacta y fielmente sus declaraciones indudablemente los induciría a no falsearlas en lo más mínimo por el temor de no poderlas después desvirtuar por quedar consignados en la forma antes expresada, la cual no daría pie a las

rectificaciones o excusas basadas en erróneas interpretaciones de sus palabras por parte de los escribanos encargados de reproducirlas. Esto sin contar que la presencia del Juez y de las partes, que se hace necesarias en tales audiencias cohibirían a los declarantes para falsear la verdad sobre los hechos de que tienen conocimiento, puesto que de esa manera el juez podría tener oportunidad de escrudiñar aquellas circunstancias de modo, tiempo y lugar en que el testigo pudo haber presenciado los hechos sobre que depone y tiene así mismo la oportunidad para obligar a aquel a que exprese la razón de su dicho, circunstancias estas de forma y fondo indispensables para que el testimonio pueda alcanzar el mérito de plena prueba.

En nuestro derecho positivo el Código de Procedimiento Laboral consagra el principio de la oralidad en su artículo 42 que a la letra dice : " las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación se efectuará oralmente en audiencias públicas, so pena de nulidad, salvo los casos expresados en este decreto".

Tales excepciones no se harían indispensables con el empleo de aquellos medios o mecanismos técnicos a que se hiciera referencia anteriormente, puesto que mediante el empleo de tales medios la demanda y excepciones, incluso la misma

sentencia, podrán producirse oralmente en las audiencias y en la forma como en la actualidad se realizan tales actos procesales, con detrimento de la agilidad que deberían imprimirse al proceso en aras de los intereses de los trabajadores, quienes por su precaria situación económica necesitan que se decidan sus pretensiones en el menor tiempo posible.

Con respecto al principio de la publicidad a que se hicieran igualmente mención con anterioridad, ella se pone en práctica en nuestro derecho positivo mediante la obligatoriedad de que se realicen audiencias públicas a las cuales puedan asistir no solo las partes sino todas aquellas personas que así lo deseen. Por tales razones se dice que "la publicidad en los juicios laborales se fundamenta en el interés público o social que existe con respecto a los conflictos que emanan del trabajo humano subordinado". 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 puedan llegar a dar testimonio de la imparcialidad y rectitud con que debe impartirse esta justicia que tiene un fin eminentemente social. De esta manera el Estado no solo garantiza a las partes una verdadera imparcialidad en las actuaciones de los jueces encargados de impartir jus-

ticia, sino que por ese medio asegura uno de los aspectos funcionales del derecho, cual es el de que se garantice la paz y la tranquilidad social.

La publicidad en las actuaciones laborales está establecida como regla general por la norma anteriormente transcrita. Pero dicho principio no se aplica de una manera absoluta sino relativa, ya que la misma ley establece una excepción a esa regla general al establecer en el artículo 43 del Código de Procedimiento Laboral lo siguiente: "No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el Juez que dirige la audiencia podrá ordenar que se efectúe privadamente por razones de orden público, o de buenas costumbres".

Como puede observarse dicha excepción a la regla general solo puede darse en aquellos casos en que el juez llegue al convencimiento o malicie siquiera que la celebración de la audiencia con la intervención de personas extrañas al litigio pueda ocasionar alguna perturbación del orden público tendiente a inclinar la justicia en sentido contrario a su verdadera misión, o que con la celebración de dicha audiencia públicamente se contraviene a las buenas costumbres imperante en una determinada región, como serían los casos en que una de las partes procurara llevar a la audiencia personas que con su presencia amedrantaran a

los testigos, peritos y hasta el propio juez de la causa, lo cual podría ocasionar graves disturbios y constituiría un ejemplo pernicioso para el futuro.

La práctica de realizar en forma privada la conciliación como acontece en algunos países, se debe primordialmente a que se considera que la publicidad de tales audiencias de conciliación podrían fracasar en ocasiones mediante la presencia de personas extrañas al proceso que en cualquier forma puedan incluir en el ánimo conciliatorio de las partes.

Tampoco es conveniente ni aconsejable el sistema de la publicidad en la audiencias cuando se trate de temas que hagan relación a asuntos que deban permanecer desconocidos por el público por constituir secretos de la fábrica, como en el caso de la invención de una determinada fórmula química, por ejemplo.

Sin embargo, lo anterior no opera en nuestro país en donde la ley únicamente autoriza la celebración de las audiencias en privado por razones de orden público o de buenas costumbres. En nuestro concepto, debería legislarse en el sentido establecido por otros países de extender los motivos para la celebración de audiencias en privado en material labo-

ral cuando se vayan a ventilar en el proceso cuestiones que puedan llegar a divulgar secretos profesionales de fabricación de ciertas empresas, fórmulas químicas que no sea conveniente para las mismas su difusión, para evitar la competencia o de inventos cuyo conocimiento al público perjudique los intereses económicos del dueño de los mismos.

En todos estos casos el principio de la publicidad debería ser restringido a petición de algunas de las partes.

1.3.3. Principio inquisitivo e impulso procesal. Este principio empieza a regir cuando cualquiera de las partes interesada en una determinada relación laboral ha instaurado una demanda tendiente a que por el Estado se le defina o resuelvan los derechos que considera emanan a su favor de dicho contrato de trabajo. A partir de ese momento le da facultades inquisitivas al juez para poder impulsar adecuadamente el proceso hasta llevarlo por senderos que le descubran la verdad real a su culminación por medio de la sentencia que ponga fin al mismo. Este principio inquisitivo, a semejanza de lo que acontece en materia 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.

Por consiguiente bien sean que en la práctica de dichas pruebas concurren ambas partes litigantes, ora sea que solamente concorra una sola de ellas, el Juez está en el deber de darle impulso al proceso si no existe causa justificativa alguna para la suspensión. 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 estos una vez presentada la demanda si las partes no intervienen el proceso este se estanca y puede llegar a producir la perención del mismo cuando por culpa de la parte actora el expediente permanece inactivo en la Secretaria por más de seis meses. Esto no acontece en materia laboral en donde el Juez posee un cierto poder inquisitivo para adelantar el proceso aún sin la comparencia de las partes si ello le es posible, salvo contadas excepciones establecidas por la ley. Por ejemplo, en caso que una parte le hubiese sido físicamente imposible la asistencia a una audiencia cuya presencia se hacía necesaria para la intervención en una prueba de vital importancia, puede solicitar el juez la repetición de la audiencia respectiva mediante la comprobación del hecho que impidiera a la parte que no concurriera a dicha audiencia asistir a la misma. Como por motivo de grave enfermedad del apoderado de dicha parte, caso en el cual mediante la correspondiente certificación médica se podrá obtener

su aplazamiento o el decreto de una nueva audiencia de trámite para suplir la falta de asistencia de la parte que estuviere ausente en las ya practicadas.

1.3.4. 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, períodos o secciones subordinadas unas a las otras y de estricto cumplimiento para la efectividad de las pruebas y actuaciones del Juez.

Tal procedimiento se encuentra completamente delineado y reglamentado por la ley procesal laboral que permite un fallo rápido, acorde con las pretensiones alegadas y aprobadas por las partes en litigio de una sencillez en el análisis de los supuestos de hecho que sirven de fundamento a tales pretensiones y de aquellos fundamentos de derecho previamente aducidas por las partes en su oportunidad legal para el soporte jurídico de los primeros.

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. Es así como la ley procesal impone al demandante o parte actora el deber de hacer uso del derecho de pedir

las pruebas que sustenten sus fundamentos de hechos en el libelo de la demanda con que se inicie el proceso laboral puesto que pasada esta oportunidad procesal corre el riesgo de que el demandado obtenga una sentencia absolutoria.

Por su parte la ley impone igualmente al demandado la obligación de solicitar las pruebas necesarias a su defensa en el momento procesal de contestar la demanda y dentro de las oportunidades que la ley le brinda para ello, so pena de que los hechos en que fundamente sus excepciones, por ejemplo, queden huérfanos de todo elemento probatorio para ser reconocidos por el Juez de la causa como legalmente demostrados en el proceso. Fuera de estas oportunidades para solicitar pruebas solo existe otra para las mencionadas partes, lo cual se presente cuando el actor hace uso del derecho de corregir su demanda en la primera audiencia de trámite, tal como lo dispone el artículo 28 del Código de Procedimiento Laboral.

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 atribuciones 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.

También señala este principio que los actos procesales han de realizarse dentro de los precisos términos estipulados por la ley para cada uno de ellos, con el fin de que de esa manera puedan llegar a tener validez jurídica.

Por la aplicación de este principio es por lo que el Juez laboral tiene un amplio control del proceso, otorgándosele además las facultades de impulsarlo de oficio, decretando aquellas pruebas que estimen conveniente para obtener la verdad real del hecho controvertido y no atenerse simplemente a la verdad formal que las partes le presentan. Este principio aparece implícitamente en varias disposiciones del Código de Procedimiento Laboral, especialmente en la norma contenida en el artículo 48 de la obra precitada, la cual trata específicamente de la dirección del procedimiento por el Juez del conocimiento.

Para una mejor ilustración de este principio fundamental nos vamos a permitir hacer alusión a un caso concreto fallado por la Sala Laboral del Tribunal Superior de este

Distrito Judicial. En el caso sub-litem las partes no hicieron la petición de pruebas de los hechos alegados ni en la demanda ni en la contestación de aquella, así como tampoco el acto hizo uso del derecho que le brinda la ley para corregir el libelo de demanda en la primera audiencia de trámite, segunda oportunidad que tenían las partes para solicitar la práctica de pruebas. Solamente en la segunda audiencia de trámite fue cuando las partes vinieron a formular dicha petición de pruebas, cuando ya había precluido la oportunidad legal para hacerlo. Sin embargo, el Juzgado de la primera instancia admitió y decretó la prueba así pedidas por las partes y con base en las mismas profirió su sentencia.

Apelado dicho fallo por la parte desfavorecida con el mismo, sustentó el recurso ante el Tribunal basándose en que dichos elementos de juicio no debieron ser tenidos en cuenta por el inferior por cuanto ellos fueron aportados al debate fuera del plazo procesal para ello.

Con base en tal alegación el Superior revocó el fallo proferido por él a que, sosteniendo que asistía toda la razón al recurrente cuando sostuvo que las pruebas decretadas por el Juez de la primera instancia en esa segunda audiencia de trámite y practicadas en la subsiguiente

violaron el rito procesal y no podían por lo tanto estimarse tales elementos de juicio por el juzgador al proferir su decisión.

1.3.5. Principio de la inmediación. Este principio busca como objetivo principal el imponer en el proceso la intervención directa y personal del juez del conocimiento en las audiencias y esencialmente en aquellas en donde han de practicarse pruebas solicitadas por las partes o decretadas oficiosamente por aquel.

También persigue dicho principio el reiterado contacto del juez con las partes, lo cual le permite tener un amplio panorama del conocimiento más claro y objetivo de la realidad de los hechos controvertidos.

Con este principio se busca que el juez al llevar a cabo las diligencias que le corresponda realizar personalmente se forme un criterio directo sobre todas y cada una de las incidencias que se presenten o surjan en el trámite del respectivo proceso laboral. De esta manera mediante su propia percepción llega de manera más acertada a la íntima convicción de la existencia del derecho alegado por las partes, lo cual le permite proferir así un fallo más justo y equitativo que acomode a la realidad social

dicho principio permite una comunicación directa de las partes entre sí y con el juez que conoce del litigio, a la vez que obliga a la comunicación directa y personal no solamente del juez con las partes en controversia, sino también de aquel con las demás personas que, por una u otra causa, deben intervenir en el proceso, principio éste que es opuesto al llamado de mediatez, en el cual la comunicación de las partes en litigio y el juez es indirecta.

El célebre procesalista Italiano G. Chiovenda ha creído que el principio de la inmediación consiste en la identidad física del juez que ha recogido el material probatorio que ha de suministrarle el convencimiento de la verdad en el fallo que ha de proferir al decidir el hecho controvertido. Se afirma que la inmediación es una consecuencia obligada de los principios de la oralidad y de la publicidad lo cual resulta cierto ya que si la actuación debe surtirse en forma oral por medio de la realización de audiencias y no es posible en manera alguna concebir ésta sin la presencia del juez del conocimiento, no podría existir verdadera inmediación sin oralidad.

Para concluir con este principio de la inmediación cabe observar que la práctica cotidiana no se cumple en algu-

nos juzgados, ya que en ocasiones se presentan anomalías en el trámite de los procesos porque el juez, bien sea por excesivo cúmulo de trabajo en esos despachos, ora 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 hacer 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. Distinto sería el caso de que el Juez del conocimiento no pueda practicar directa y personalmente una determinada prueba, por haberse realizado los hechos objetos de investigación o encontrarse los testigos en lugares distintos a la sede del Juzgado; pero en tales eventos la ley determina expresamente la forma de efectuarse la práctica de tales pruebas, dándole facultades al juez del conocimiento para que por medio de órdenes o exhortos librados al funcionario judicial del lugar en donde se deba llevar a cabo tales diligencias lo comisione para tales efectos, casos en los cuales el Juez comisionado está en el deber de practicar directa y personalmente las pruebas en mención, dejando constancia de ese hecho en las respectivas diligencias que lleve a cabo.

1.3.6. Principio de la libre apreciación de la prueba. persuasión racional o de la sana crítica. Este principio fundamental, basado en la sana 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 puede emanar de los elementos de juicios consagrados expresamente por la ley o 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 convencimiento 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. Claro está que a este convencimiento racional debe llevarse mediante hechos o circunstancias que le consten al mismo juez por haber indagado por medios técnicos o científicos no desconocidos por la ley y que sean capaces de llevar a su entendimiento o conocimiento la luz de la justicia en el hecho controvertido.

Sobre los poderes que la ley procesal otorga al juez laboral para la formación de su íntimo convencimiento,

el más alto Tribunal Supremo del Trabajo dijo lo siguiente: " En los juicios del trabajo goza de una zona de mucha amplitud para la estimación de las pruebas que se aduzcan ante él, ya que por virtud del artículo 61 del Decreto 2158 de 1948 la tarifa legal de pruebas no es estrictamente obligatoria. Aquí el fallador estudia y vé 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 dá para encaminar libremente su convencimiento según su criterio".

" El método autorizado por el artículo 61 se inspira en la sana crítica, o sea la unión de la lógica y la experiencia, el juez debe explicar en la sentencia que medios probatorios de los autorizados por la ley lo convencieron. Esto lo explica en la parte motivada de la sentencia, en lo que se basa para fallar de ese modo. De manera que al lado del principio del libre convencimiento se añade el de la persuasión racional, al exigírsele al fallador que haga la evaluación de las pruebas inspirándose en los fundamentos universales de la crítica probatoria para la formación del criterio que debe llevarlo a establecer la verdad legal.

No hay que confundir el sistema o principio anteriormente descrito con el de la libre convicción, el cual rige los veredictos que emiten los jurados de conciencia en donde se aplica la regla de "verdad sabida y buena fe guardada". En este principio se puede hacer uso de conocimientos o hechos extraños de la realidad procesal o del expediente, lo que significa según el Doctor Eduardo F. Couture que "el Magistrado adquiere el conocimiento de la verdad con las pruebas de autos, fuera de la prueba de autos y aún contra la prueba de autos".

1.3.7. Principio de la extra y de la ultra petita. En virtud del procedimiento inquisitivo de que se habla y establece el Código de Procedimiento Laboral, tiene el Juez Laboral la facultad de impulsar oficiosamente el proceso, no solo en lo que respecta a su rápida tramitación, teniendo en cuenta los intereses que se están debatiendo y la necesidad del trabajador de obtener una rápida decisión judicial, sino también en todo aquello que hace referencia a la indagación de los elementos de juicio que han de servirle al juzgador en el descubrimiento de la verdad real que debe constituir el fundamento de su sentencia. El juez tiene que ser dinámico, activo y diligente en su actuación dentro del proceso, y no dejar que el negocio marche a la sola voluntad de las partes, esto es, que sea únicamente las partes

quienes le proporcionen el medio probatorio del proceso, así como los hechos y fundamentos de derecho en que debe basar su decisión, tal como acontece en materia civil, donde impera el principio de la denominada intrapetita, o sea que el juez debe sujetarse exclusivamente a lo solicitado en la demanda por el actor, so pena de incurrir en la denominada " reformatio in pejus".

Pero en los juicios laborales el Juez impulsa el proceso lo más rápido posible, aún sin la intervención de las partes con la exclusiva finalidad de resolver los intereses estatales y los patrimoniales de las partes en forma pronta y eficaz. En estos eventos al fallar el juez laboral puede hacerlo extra y ultrapetita, es decir, entra a resolver cuestiones que no han sido pedidas en la demanda o decidir cosas mayores a las pérdidas, pero que han sido en ambos casos alegados y aprobados en el transcurso del proceso.

Por ejemplo, un trabajador reclama sus prestaciones sociales y prueba en el transcurso del proceso que fué despedido injustamente, hecho éste discutido en las respectivas audiencias, sin que en la elaboración de la demanda se hubiese solicitado expresamente la correspondiente indemnización que en los casos de despido sin justa causa establece el Decreto 2351 de 1965. En

este caso el Juez debe condenar al pago de dicha indemnización, aún cuando ella no ha sido incluida por el actor en su libelo de demanda. He aquí un caso de decisión laboral extrapetita, por cuanto el juzgador resolvió cuestiones no planteadas en la demanda, pero sí discutidas y probadas durante la actuación procesal.

El segundo caso a que se ha hecho mención, o sea, el de ultra petita, acontece cuando el juez condena en más de lo pedido por el autor, pero para que el juez llegue a condenar en esa forma se hace necesario e indispensable que aparezca en el proceso plenamente probado que las sumas de dinero reclamadas por el trabajador en pago de prestaciones o indemnizaciones resultan ser inferiores a las que legalmente tienen derecho, las cuales no le han sido pagadas por el patrono. Ejemplo, un trabajador presenta una demanda por el no pago oportuno de sus cesantías, fijando ésta en la cantidad de cinco mil pesos moneda legal, pero de las pruebas allegadas al proceso aparece que el valor de dicha cesantía asciende a la cantidad de ocho mil pesos moneda legal. En este evento el juez debe sancionar al patrono a pagar lo que realmente resulte probado que está debiendo por ese concepto, o sea a la última de las cantidades antes expresadas que asciende a la suma de ocho mil pesos moneda legal.

Este principio enuncia de la ultra y extra petita está

expresamente consagrado por el artículo 50 del Decreto Ley #2158 del 24 de Junio de 1948, norma legal que en forma clara y terminante establece lo siguiente: "El juez de primera instancia podrá ordenar el pago del salario, prestaciones sociales e indemnizaciones distintas de los pedidos, cuando los hechos que los origine hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados y condenar al pago de sumas mayores que la demandada por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que le corresponden al trabajador, de conformidad con la Ley, y siempre que no hayan sido pagadas".

De dicha norma legal se deduce de que el juez de la primera instancia es el único que puede fallar extra y ultra petita de manera voluntaria y no obliga por petición de parte, cosa ésta que no lo pueden hacer los juzgadores que les corresponde decidir la segunda instancia, porque en ese evento incurriría en la " reformatiun in pejus", o sea hacer más gravosa la situación del apelante. Lo que si podrían hacer los jueces de segunda instancia (magistrados) es revocar la condenación va si encuentra que los hechos en que se basa tal sentencia no fueron discutidos ni probados en el proceso correctamente, evento en el cual se trataría de una que el juez de primera instancia hizo arbitrari

Esta facultad conferida expresamente por la ley al juez laboral es una consecuencia del espíritu clasista y eminentemente equitativa de la legislación laboral, la cual busca ante todo impedir que el trabajador por su ignorancia o inducido por la necesidad, se vea de pronto privado de un derecho que legalmente le corresponde, pero en muchos casos no se atreve a pedir o se ve forzado a no reclamar.

1.3.8. Principio de la eventualidad. Por medio de este principio se trata de imponer de una vez por todos aquellos medios de ataque y de defensa que deban servir de fundamento a la decisión definitiva por parte del juez del conocimiento. Por ello se requiere que no sólo los hechos en que se fundamentan sus procedimientos, pretensiones, sino también los medios probatorios que consideren útiles y necesarios para la demostración de aquellos, se realicen en un mismo acto procesal. Mediante éste principio el proceso laboral se desarrolla o articula en períodos o secciones, completamente delienadas y precisas que permiten un fallo rápido y sencillo.

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

También enseña o señala éste 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 éste 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.

1.3.9. Principio de la lealtad procesal. El Juez laboral, por expresa y terminante disposición del art. 48 del Código Procesal del Trabajo debe dirigir el debate procesal en forma tal que garantice eficazmente el rápido desarrollo y adelantamiento del juicio, que le permita obtener en el menor tiempo posible un fallo justo y sencillo, sin que con ello se llegue a desconocer el sagrado derecho de defensa para las partes en litigios, a quienes se les imponen deberes fundamentales que deben cumplirse fielmente en aras de una recta administración de justicia, sin trabas ni dilaciones de ninguna índole por parte de los litigantes. Para ello los jueces laborales tienen amplios poderes de dirección encaminados a evitar todos aquellos actos o comportamientos de las partes que vayan dirigidos a entorpecer el normal desarrollo del proceso.

El anterior principio de lealtad procesal se encuentra expresamente consagrado en el art. 49 del C. de P. L. en los siguientes términos: " Las partes deberán comportarse con lealtad y probidad durante el proceso, y el juez hará uso de sus poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cuando se convenza 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 a dicha norma legal las partes no solamente deben actuar con lealtad para con el Juez y ellas entre sí, observando la debida probidad de que deben estar investidos los representantes de la misma, 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 la buena fe guardada y la verdad sabida que surja con claridad indiscutible. Lo anterior quiere expresar que las partes no deben sostener tesis absurdas o equivocadas, desprovistas de todo elemento probatorio, con el fin de dilatar el procedimiento, así como tampoco sostener hechos en flagrante contradicción con la verdad que surgen nítidamente del proceso, ni muchísimo menos irrespetar al juez o a la contraparte en los escritos o en las inter-

venciones orales en las audiencias, durante los cuales deben usar términos moderados en sus alegaciones.

Con fundamento en el anterior principio las partes deben guardarse lealtad, no solo entre las mismas, impidiendo el normal desarrollo del proceso con el ocultamiento de elementos probatorios o la dilatación de su debida realización, sino que también debe observar tal lealtad para con el juez presentándole sólo aquellas pruebas conducentes y eficaces para su ilustración breve y sencilla de los hechos controvertidos. También las partes o sus apoderados deben comportarse durante el trámite del juicio con suma honestidad y probidad, sin valerese de elementos apócrifos, falsos o ilícitos tendientes a sorprender la buena fe del juzgador, ni entrar en colusión o componendas indebidas con la otra parte o su apoderado para obtener provechos ilícitos. En todos estos casos la norma que se comenta faculta al juez del conocimiento para usar de sus poderes para impedir que el principio a que se viene haciendo referencia no sufra detrimento en lo más mínimo, ya que él está consagrado por la ley por motivos de orden público tendientes a que la justicia laboral sea la más eficaz y de rápida realización, ya que en tales eventos las demoras en el trámite de los negocios por obra de las partes conduce a la más aberrante de las injusticias para la parte econó-

mica más débil. Es por aquello que se ha considerado por la Doctrina y la Jurisprudencia que de la norma contenida en el artículo 49 del Código de Procedimiento Laboral que se viene comentando, surgen nítidamente éstos 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 dilatación del proceso o que una o ambas partes utilicen el mismo para simular actos u obtener fines ilícitos.

1.3.10. Principio de la celeridad. Tanto los principios de impulsión o procedimientos inquisitivos como los de oralidad, concentración de pruebas y el adelantamiento del juicio aún sin la presencia de las partes, una vez notificada la demanda, persiguen precisamente la celeridad de los juicios del trabajo, por razón de su naturaleza ya que el reclamante es generalmente el trabajador, a causa de su insolvencia económica, tiene necesidad de una decisión inaplazable, a lo cual se agrega con

ello se busca la economía procesal. Otra cosa es que en la práctica, por factores diversos, los juicios del trabajo se prolonguen en forma indefinida .

1.3.11. Principio proteccionista del Estado. El procedimiento laboral tiene un carácter eminentemente proteccionista en favor del trabajador, como lo demuestra la gratuidad de la tramitación, la facultad del juez para fallar extra y ultrapetita, la drasticidad del juicio ejecutivo etcétera. Y ello se explica, porqué en materia laboral no pueden aceptarse la igualdad de las partes ante la ley, principio que consagra el Código Civil, sino una parte débil, por razón de sus circunstancias económicas que es el trabajador que requiere protección en la defensa de los derechos que la ley le otorga como factor del equilibrio social. De allí las facultades amplísimas de que goza el juez laboral para que en sus fallos se ajusten a la más estricta equidad.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. REQUISITOS DE LA SOLICITUD O DE LA DEMANDA LABORAL O DE ÚNICA INSTANCIA, ARTICULO 70 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL

De conformidad con éste artículo en los negocios de única instancia no es necesario presentar demanda por escrito, ya que la norma establece que se puede proponer verbalmente. Pero en la práctica los juzgados no tienen los libros foliados y rubricados en todas sus páginas por el Juez y el Secretario de que habla el artículo 73 del C. de P. L. Por lo anterior se puede predicar que los requisitos señalados por el artículo 70 del C. de P. L. para ésta clase de demanda son:

1. La designación del juez.
2. Designación de los nombres y domicilios así como la residencia del demandante y demandado.
3. Lo que se demanda.

4. Los hechos en que se funda la acción.

5. Las pruebas que se vayan a hacer valer. Esta demanda debe ser firmada por el demandante o su apoderado si lo constituye, ya que en la única instancia el trabajador puede actuar en nombre propio sin necesidad de un apoderado que sea Abogado titulado, al tenor del art. 33 del Código de Procedimiento Laboral.

El Doctor Miguel Gerardo Salazar en su obra " Curso de Derecho Procesal Laboral del Trabajo, se expresa así en relación a este juicio"¹.

2.2. TRASLADO DE LA DEMANDA

En esta clase de juicio no hay traslado de la demanda, como en el juicio ordinario de primera instancia que es de seis (6) días, y en consecuencia no debe acompañarse copia de la demanda. Aquí el procedimiento a seguir en el aspecto práctico es que una vez admitida la demanda se señala fecha y hora para una audiencia que es única y se ordena la citación para el demandado, citación que debe hacerse en forma personal al demandado a fin de

¹SALAZAR, Miguel Gerardo. Curso de derecho procesal Laboral. Editorial Wilches Jurídicas. 1984. p. 515.

que comparezca en dicha fecha y hora a contestar la demanda.

2.3. NOTIFICACIONES EN MATERIA LABORAL

Las notificaciones en materia laboral son personales, en estrado y por estado.

Las notificaciones personales se dan en tres casos:

1. El demandado, la de auto que le confiere traslado de la demanda y, en general, la que tenga por objeto hacer saber la primera providencia que se dicte como en el caso anterior de la citación de única instancia.
2. La primera que se haga a los empleados públicos en su carácter de tales.
3. La primera que se haga a terceros.

Las notificaciones en estrado, son las que oralmente se hacen en las providencias que se dictan en las audiencias públicas. Se entenderán surtidos los efectos de éstas notificaciones desde su pronunciamiento.

Las notificaciones por estado, son las que se hacen de conformidad con el artículo 41 del C. P. L. de los autos

interlocutorios y de sustanciación, cuando no se hubieren efectuado en estrado a las partes o algunas de ellas.

Igualmente en la de primer acto de sustanciación que se dicte en la segunda instancia y en ocasión, así como la del auto en que se cita a las partes para la primera audiencia de cualquier instancia.

2.4. CLASES DE AUDIENCIAS

En materia laboral las audiencias son de tres clases a saber:

1. Audiencias de conciliación.
2. Audiencias de trámite o prueba, que en juicio ordinario laboral de primera instancia puede ser hasta cuatro de conformidad con el artículo 45 del C. P. L.
3. Audiencias de juzgamiento o fallo, en el juicio ordinario de única instancia el trámite se desenvuelve en la llamada audiencia única, en la cual las tres actividades se concentran; es decir, en dicha audiencia única se intenta la concilación, se practican las pruebas y se dicta el fallo sentencia.

2.5. PROCEDIMIENTO EN CASO DE REBELDIA

El art. 71 del C. P.L. dice que : la no asistencia del demandante o del demandado y que en en trámite de única instancia se denomina rebeldía, si el demandante no comparece sin excusa legal en la oportunidad señalada se continuará la actuación sin su asistencia. Si es el demandado quien no comparece se seguirá el juicio sin nueva citación a él.

2.6. DEMANDA DE RECONVENCION

La demanda de reconvención cabe en el juicio ordinario de única instancia, al tenor del art. 72 del C.P.L. inciso 2º: " Cuando establece si el demandado presentarse la demanda de reconvención, al juez, si fuere competente la oirá y decidirá simultáneamente con la demanda principal. Los requisitos de dicha demanda de reconvención son los señalados en el art. 25 del C.P.L.

2.7. EXCEPCIONES EN MATERIA LABORAL

En esta clase de proceso de única instancia se pueden proponer excepciones tanto dilatorias como perentorias en la audiencia respectiva antes de que el juez decrete las pruebas.

2.8. INCIDENTES

Los incidentes que se presenten en el juicio ordinario de única instancia se les aplicará lo dispuesto en los arts. 37 , 38 del C.P.L.

2.9. RECURSOS

Los recursos que proceden en materia laboral son: los de reposición, apelación, súplica, de hecho o de queja, extraordinario de casación, el especial de homologación y existe un grado de jurisdicción que es la consulta.

Pero en ésta clase de juicio de única instancia el recurso de apelación no existe para la sentencia que se dicte.

El recurso de súplica no opera por cuanto no se trata de un Tribunal y el recurso de casación no procede por la cuantía de ésta clase de juicios.

2.10. LEY 11/84 ARTICULO 25 CUANTIAS

De conformidad con éste artículo, los jueces laborales del circuito conocen de éstos juicios cuando la cuantía sea equivalente y no exceda de cinco salarios mínimos legales y, en los lugares donde no existen los jueces

laborales del circuito conocen los civiles municipales en la cuantía equivalente y no exceda de dos salarios mínimos.

2.11. AUDIENCIAS Y FALLOS

Llegado el día y la hora señalada por el Juez, este oirá a las partes y propondrá en primer lugar la conciliación si no se hubiera intentado antes. Si se llegare a un acuerdo se firmará el acta correspondiente y su cumplimiento se llevará a cabo dentro del plazo que él señale. Si la conciliación fracasare el juez ordenará el decreto de las pruebas solicitadas para que se practique. Una vez practicada todas las pruebas el juez dicta el fallo contra el juez no procederá ningún recurso.

En la práctica para la realización de la actuación se hace menester suspender la audiencia única tantas veces cuanto sea necesario. Pero en todo caso se hacen audiencias únicas.

2.12. RELATIVO DE LA ACTUACION, ARTICULO 73 DE C.P.L.

Lo establecido en este artículo en la práctica no se cumple, ya que el libro foliado y rubricado no se lleva en los juzgados.

El Doctor Martín Tatis Ordosgoitia, en su conferencia de procedimiento laboral, se expresa sobre el particular así: " En la práctica judicial no obstante lo dispuesto en el artículo 70 del C. P. L., los jueces exigen siempre la demanda por escrito y esta se debe someter a reparto como cualquier demanda laboral de primera instancia. La razón de lo anterior es que no se llevan los libros que existen para tal efecto de la demanda verbal, el artículo 73 del Código de Procedimiento Laboral y por tanto el comportamiento de este juicio en comento se asimila mucho al de primera instancia, salvo la concentración que existe de la audiencia de conciliación, de trámite y de fallo o juzgamiento, que se hace en la audiencia única y no por separados.²

² TATIS ORDOSGOITIA, Martín. Conferencia Dictada en la Universidad Simón Bolívar. 1989.

3. MARCO SOCIAL

3.1. IMPORTANCIA DE UN JUICIO ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA

La forma como está reglamentada el trámite de única instancia reviste en el campo social de una importancia excepcional, ya que en la teoría podrían evacuarse aquellas controversias cuyas cuantías son exiguas en comparación a las que revisten sumas mayores, por lo cual la dinámica que dicho procedimiento representa haría el resplandecer la administración de justicia en el campo laboral.

Sin embargo, en la práctica ello no se traduce en la realidad. Por cuanto este proceso, que el legislador quiso fuera breve se demora en su tramitación más de un año. Por lo anterior se hace necesario la creación de jueces municipales laborales que tengan la competencia para estos juicios, y en el campo social se pueda cumplir con el lema de pronta justicia.

3.2. RELACIONES OBRERO-PATRONALES

Por la cantidad de controversia que en el campo laboral se presentan ante la administración de justicia, reviste importancia en el campo social las relaciones obrero-patronales hasta tal punto que el legislador instituye como de orden público, ya que con ella conlleva la tranquilidad y el sosiego laboral de una comunidad el cual incide en el campo familiar y por ende en la justicia y orden de una nación.

3.3. DINAMICA DEL JUICIO DE UNICA INSTANCIA CAMPO JURIDICO

De acuerdo con lo expuesto en los dos puntos anteriores se puede colegir que una verdadera reforma en el campo laboral, tanto en la legislación sustantiva como en la procesal haría del proceso de única instancia un instrumento capaz de descongestionar en gran parte la administración de justicia laboral, para lo cual se requiere de una reforma en el aspecto de la cuantía, en el sentido de que no sea la equivalencia de cinco salarios mínimos legales sino que por lo menos se duplicara, de ahí la dinámica en lo social que representaría este proceso.

3.4. CREACION DE LOS JUZGADOS LABORALES MUNICIPALES

El actual gobierno pretende reformar la administración

de justicia, esta es una oportunidad para que se expida en el campo laboral la ley creando los Juzgados Laborales Municipales, a fin de que lo anteriormente expuesto se convierta en una realidad.

3.5. REFORMA DE LO ESTABLECIDO EN LA LEY 11/84 ARTICULO 25 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Igualmente y de conformidad con las reformas que se proyectan como complemento de lo expuesto en el punto anterior, se debe reformar la ley 11/84 a fin de que la cuantía para los procesos de única instancia sea por lo menos el equivalente hasta los diez (10) salarios mínimos legales.

CONCLUSIONES

El juicio ordinario laboral de única instancia es de gran importancia para aquellos trabajadores que acuden ante la administración de justicia laboral en busca de que sus derechos no sean vulnerados por algunos empleadores sin sentido de justicia. Partiendo de esta base he llegado a las siguientes conclusiones :

1. A través del estudio se plante la necesidad de tramitar estos procesos en juzgados laborales municipales.
2. Es necesario que se haga una reforma en el campo laboral en pro del trabajador como sería la creación de Juzgados Laborales Municipales.
3. Con la creación de los juzgados laborales municipales se daría un trámite más rápido a este proceso, debido a que su cuantía es de cinco (5) salarios mínimos legales y que en la actualidad es ventilado ante los juzgados laborales del circuito.
4. Una vez creados estos juzgados municipales favorece

la administración de justicia en el sentido de que habría un descongestionamiento en los juzgados del circuito.

5. Ayudar a los trabajadores en sus derechos, y esa ayuda es tramitando en forma rápida y eficaz sus peticiones ante los juzgados laborales municipales y así darle eficacia a los principios rectores del Código de Procedimiento Laboral.

BIBLIOGRAFIA

MELUK, Alfonso. Proceso del Trabajo. Ed. Kelli, Bogotá, 1975.

NIÑO, Francisco y MEJIA, Roberto. Proceso Laboral Teórico Práctico, tercera edición. Editorial Temis, Bogotá, 1977.

RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral. Cuarta Edición, Ediciones Librería del Profesional, Bogotá, 1985.

SALAZAR, Miguel. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, 1978.

TATIS ORDOSGOITIA, Martín. Conferencia de Proceso Laboral Colombiano. U.S.B. Barranquilla 1986.

LEGIS EDITORES. Régimen Laboral Colombiano.