

INFORME FINAL

**INTERPRETACIÓN DE LAS REGLAS PROCESALES EN LA ORALIDAD POR
PARTE DE LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE LA CIUDAD DE
PASTO Y SU RELACIÓN CON EL DEBIDO PROCESO**

Trabajo de Investigación para optar al título de Magister en Derecho Procesal
Contemporáneo

María Consuelo Dulce Rosero
Investigadora

Dra. Liliana Damaris Pabón Giraldo
Asesora

UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL CONTEMPORÁNEO
SAN JUAN DE PASTO
NOVIEMBRE 2015

Nota de aceptación

Jurado

Jurado

Jurado

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. TÍTULO.....	8
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
3. MARCO TEÓRICO.....	14
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPITULO 1. REGLAS PROCESALES EXISTENTES EN LA ORALIDAD LABORAL CON LA LEY 1149 DE 2007	18
1.1 ORALIDAD LABORAL LEY 1149 DE 2007	18
1.1.1 Definición de Oralidad	18
1.1.2 Antecedentes de la oralidad en materia laboral	21
1.1.3 Normatividad de la Oralidad en materia laboral. Ley 1149 de 2007 ...	25
1.1.4 Ventajas y desventajas de la oralidad en materia laboral	37
1.2 REGLAS TÉCNICO PROCESALES.....	41
1.2.1 Definición de reglas técnico procesales	41
1.2.2 Clasificación de las reglas técnico procesales	42
1.2.3 Diferencia entre reglas técnico procesales y principios.....	52
CAPITULO II. VACÍOS EXISTENTES EN LAS REGLAS TÉCNICO PROCESALES DE LA ORALIDAD EN LA LEY 1149 DE 2007	63
2.1 REGLAS TÉCNICO PROCESALES DE LA ORALIDAD CON VACÍOS EN LA LEY 1149 DE 2007	63
2.1.1 Regla Técnica de la Inmediación	63
2.1.2 Regla Técnica de Preclusión.....	69
2.1.3 Regla Técnica de Conciliación	71

2.1.4 Regla Técnica de la Congruencia	74
2.1.5 Regla Técnica de la Concentración	76
2.1.6 Regla Técnica de la Gratuidad.....	79
2.1.7 Regla Técnica de la Celeridad	82
2.1.8 Regla Técnica del Proteccionismo	86
2.1.9 Regla Técnica de Única Instancia.....	88

**CAPITULO III. INTERPRETACIÓN DE LOS VACÍOS DE LAS REGLAS
TÉCNICO PROCESALES REALIZADAS POR LOS JUECES LABORALES
DEL CIRCUITO DE PASTO**

3.1 DEFINICIÓN DE INTERPRETACIÓN	91
3.2 CLASES DE INTERPRETACIÓN.....	91
3.2.1 Interpretación gramatical o literal.	92
3.2.2 Interpretación Sistemática.....	92
3.2.3 Interpretación Histórica.	93
3.2.4 Interpretación Genética.	93
3.2.5 Interpretación Teleológica.	94
3.2.6 Interpretación acorde al uso alternativo del derecho.....	94
3.2.7 Interpretación analógica o extensiva.....	95
3.2.8 Interpretación declarativa, literal o estricta	95
3.2.9 Interpretación declarativa y argumento en contrario	96
3.2.10 Interpretación correctora	96
3.2.11 Interpretación constitucional.....	97
3.3 INTERPRETACIÓN REALIZADA POR LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE PASTO FRENTE A LOS VACÍOS DE LAS REGLAS TÉCNICO PROCESALES	98
3.3.1 Regla Técnica de la inmediateción	98
3.3.2 Regla Técnica de la concentración	104
3.3.3 Regla Técnica de la gratuidad.....	110
3.3.4 Regla Técnica de la celeridad	112
3.3.5 Regla Técnica del proteccionismo	114

3.4 INTERPRETACIÓN REALIZADA POR LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE PASTO FRENTE A LOS VACÍOS DE LAS REGLAS TÉCNICO PROCESALES A LA LUZ DEL DEBIDO PROCESO	118
3.4.1 Definición de debido proceso	118
3.4.2 Principios que integran el Debido Proceso	121
3.4.3 Interpretación de las reglas técnico procesales realizada por los jueces laborales del circuito de Pasto y debido proceso.....	127
4. OBJETIVOS	132
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	132
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	132
5. PROPÓSITO.....	133
6. HIPÓTESIS.....	134
7. METODOLOGÍA	135
7.1 TIPO DE ESTUDIO	135
7.2 POBLACIÓN.....	135
7.3 DISEÑO MUESTRAL	135
7.4 DISEÑO DE PLAN DE DATOS	135
7.5 PLAN DE ANÁLISIS	136
7.6 PROCESAMIENTO DEL DATO	140
8. RESULTADOS.....	141
9. CONCLUSIONES	157
10. RECOMENDACIONES	159
11. ÉTICA	161

BIBLIOGRAFÍA..... 162
ANEXOS..... 165

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
FICHAS BIBLIOGRÁFICAS	166
ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE PASTO	183

1. TÍTULO

**INTERPRETACIÓN DE LAS REGLAS PROCESALES EN LA ORALIDAD POR
PARTE DE LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE LA CIUDAD DE
PASTO Y SU RELACIÓN CON EL DEBIDO PROCESO**

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la evolución que ha tenido el procedimiento laboral, la intención del legislador ha sido velar por la aplicación del principio de la oralidad en procura de la efectividad de los derechos de las partes y en especial de los trabajadores quienes han sido considerados como la parte débil de la relación laboral.

La oralidad, es un sistema con característica como las de: concentración de los actos procesales en una o varias audiencias; la eliminación de los traslados, de las notificaciones y, en especial, la limitación de los incidentes a la proposición solo en audiencia; la mayor rapidez de los trámites; impide la delegación de la función judicial, asegurar la inmediación del Juez con las partes y los testigos; el contacto directo con los elementos de prueba, y la mayor libertad en la apreciación de éstas. Esta es la opinión de la mayoría de juristas que hoy en día buscan con afán que la justicia laboral obtenga todos los mecanismos necesarios para lograr ese fin inmediato: “oralidad”¹.

Sin embargo, junto a la finalidad histórica y reciente del Derecho Procesal Laboral tendiente hacia la oralidad, se alzan voces de juristas Colombianos que pregonan vacíos en su implementación y otros que la defienden.

Muchas han sido las apreciaciones que tienden a manifestar que la oralidad no es el método más adecuado, basadas en argumentos como por ejemplo, la idea que el proceso escrito es del espíritu de la tradición latina y que el proceso oral de origen germánico. El proceso romano fue de índole netamente oral, inmediato y concentrado y fue después, con el transcurso del tiempo, que se transformó en escrito y lo paradójico es que hoy, la tendencia es retornar a esa idea romana e

¹ SAFFARONI, Eduardo. Derecho Procesal Social. Buenos Aires: Editorial Argentina, 1995. Pág. 360.

implementar la oralidad volviendo a esa concentración e inmediación tan anhelada².

Ahora bien, se presentan otros argumentos como aquel que la decisión en un sistema oral va a ser más precipitada que en el escrito, debido a que el Juez no contará con el tiempo que tendría en el sistema escrito para estudiar el caso y tomar la decisión más adecuada.

Con todas estas apreciaciones teóricas se puede decir que existen vacíos de la norma que han requerido que el juez haciendo uso de sus poderes para dirigir el proceso busque una solución. Estos vacíos son:

- Ha quedado eliminada toda posibilidad de comisión para la práctica de testimonios e interrogatorios, dado el estricto cumplimiento del principio de inmediación.
- En lo que tiene que ver con la práctica de la prueba pericial que realiza la Junta de Calificación de Invalidez, es necesario precisar que el legislador no previó dos inconvenientes, uno que se presenta en los procesos de única instancia donde se hace necesario suspender la audiencia para poder practicar el examen, mismo que es determinante para el fallo y otro en los procesos de primera instancia donde dada la demora de la Junta en practicar el examen y el posterior trámite de traslado del dictamen, puede existir una demora entre la audiencia a que se refiere el artículo 77 del C.P.T y de la S.S., y la audiencia de trámite y juzgamiento superior a los tres meses otorgados por el legislador.

² TRUJILLO, Kennedy. Técnicas de oralidad en el proceso del trabajo y la seguridad social. Bogotá: Escuela Rodrigo Lara Bonilla, 2008. Pág. 25.

- Haciendo referencia al decreto de la práctica del interrogatorio a instancia de parte, en el evento de la no comparecencia, porque para la fecha señalada, por ejemplo sufrió un accidente que le imposibilita su comparecencia. Teniendo en cuenta el rigorismo de las dos audiencias sin suspensión, se presentan varias situaciones:
 - En un proceso de primera instancia ante la imposibilidad de su práctica, quedaría la opción de su realización en la segunda instancia y la obvia revisión de la sentencia sin ese elemento probatorio.
 - De estar frente a un proceso de única instancia se quedaría el debate probatorio sin esa prueba.
 - En aras de no vulnerar el derecho sustancial, ante la prohibición de suspensión y aplazamientos, sería legítimo hacer uso de reabrir el debate probatorio con tal propósito.

- La segunda instancia se circunscribe a una audiencia en la cual se practicarán, a petición de parte, las pruebas que no lo pudieron ser ante el juez del conocimiento sin culpa de la parte interesada, como las que considere de oficio el Tribunal; se oirán las alegaciones de los apoderados de las partes y se resolverá la apelación o la consulta. Así las cosas y teniendo en cuenta que el artículo 10 de la ley 1149 de 2007, modificatorio del 66 del C.P.T. y S.S. establece que la apelación será *“en el efecto suspensivo, en el acto de la notificación mediante la sustentación oral estrictamente necesaria...”*; esta perentoriedad conduce a la formulación de varios interrogantes, toda vez que la asistencia a la audiencia de Juzgamiento es obligatoria y rigurosa, así:

- Si el apoderado de una de las partes que debiera haber apelado en el trayecto a la dependencia judicial sufre una calamidad doméstica y termina conducido a un centro de salud, la parte con decisión adversa se quedaría sin apelación y sin ejercer el derecho de defensa.
- Si justifica el siniestro imprevisto podrá tener solución favorable mediante el uso de la figura de la contumacia del artículo 30 del C.P.T. y S.S., o hacer uso de la figura prevista en el numeral 2º del artículo 168 del C.P.C., es decir de la interrupción de proceso por muerte o enfermedad grave de las partes o de los apoderados judiciales.

Sin embargo en la norma objeto de estudio no se presenta solución al respecto quedando al arbitrio del Juzgador la toma de decisión pertinente.

Es así como se observan varios vacíos de la norma procesal laboral en el sistema probatorio, donde el legislador por la búsqueda de un procedimiento rápido dejó de lado la justificación imperante del derecho laboral, cual es la protección de la parte débil de la relación laboral “el trabajador”, sin prever situaciones particulares de las reglas procedimentales como las señaladas, lo que hace imperioso el estudio de las mismas para verificar la presencia del debido proceso.

Teniendo en cuenta estos vacíos, los jueces laborales del circuito de Pasto los han venido interpretando en busca de proteger los derechos de las partes, por ejemplo han optado por suspender las audiencias cuando hace falta una prueba indispensable para resolver la controversia como lo es la calificación de la Junta Regional de Calificación de Invalidez. De la misma forma con respecto a los testimonios han procedido a librar despachos comisorios en busca de garantizar que las partes puedan acceder a la prueba aun cuando los declarantes se encuentren por fuera de la ciudad del Juzgado.

No obstante, estas interpretaciones han generado que exista una contravía respecto a lo regulado en la norma, pues la Ley 1149 de 2007 es clara cuando manifiesta que no es posible suspender las audiencias y más aún cuando habla del principio de inmediación de la prueba, al expresar que el juez que conoce del proceso es quien debe decretar, practicar y valorar las pruebas. Es por esto que surge la formulación del problema que es objeto de la presente investigación.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué forma se interpretan las reglas procesales en la oralidad por parte de los jueces laborales del circuito de la ciudad Pasto y cuál es su relación con el debido proceso?

3. MARCO TEÓRICO

INTRODUCCIÓN

Sea lo primero resaltar que es de gran importancia el estudio de la forma como está planteado, dado que si bien se han realizado investigaciones sobre la oralidad en laboral, las mismas se limitan a analizarla como principio, a identificar cuál es el procedimiento, las etapas del proceso, entre otros; pero los profesionales del derecho no se han preocupado por analizar la interpretación que de las reglas procesales de la oralidad en laboral han realizado los jueces laborales en Pasto, ni se ha realizado un estudio desde el punto de vista práctico como se plantea en esta investigación.

Realizado el sondeo de las investigaciones realizadas sobre oralidad en laboral se encontraron las siguientes:

1. La Oralidad Laboral, realizada por el Jurista Fabián Vallejo Cabrera. Este trabajo se limita a hablar del procedimiento laboral, indicando paso a paso cómo se desarrolla el mismo y desarrollando cada etapa de aquél.
2. Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social del doctrinante Gerardo Botero Zuluaga. En su estudio se presentan las diferentes autoridades del trabajo y la seguridad social para luego proceder a realizar un estudio del proceso laboral y de cada una de sus etapas.
3. Los trabajos de la Doctora Dolly Caguazango en *“El nuevo proceso laboral”* y el *“principio de la oralidad”*, donde se expone también el modelo del proceso laboral en Colombia.

Tal como se puede apreciar ninguno de los estudios encontrados es práctico, todos son teóricos, además que su análisis no se realiza en la ciudad de Pasto. Es esta la razón por la cual la investigación propuesta cobra mayor interés, pues es necesario un estudio en la ciudad de Pasto donde se pueda verificar cómo interpretan los jueces laborales del circuito ese procedimiento ya indicado en la Ley.

Además, el estudio de las reglas procesales de la oralidad del proceso laboral en Pasto, es de gran importancia dado que la Ley 1149 de 2007 ha dejado algunos vacíos, los cuales han venido siendo interpretados por los operadores judiciales. Sin embargo surge la inquietud de qué tan acordes se encuentran estas interpretaciones con el derecho al debido proceso que debe regir en cada una de las actuaciones procesales.

Así las cosas, es pertinente y necesario realizar este estudio para así entrar a determinar cómo interpretan los jueces laborales del circuito de la ciudad de Pasto las reglas procesales de la oralidad y si en dicha interpretación se encuentra o no vulnerado el derecho al debido proceso y en caso afirmativo proponer una complementación en la Ley 1149 de 2007, en el sentido de identificar las controversias y adecuar la norma a las necesidades que la práctica exige y no dejar a voluntad de los jueces situaciones particulares que deben ser reguladas por la ley.

Por otro lado, es importante resaltar que el origen del derecho laboral se debió a que el trabajador como parte débil de la relación laboral necesitaba una protección especial por parte del Estado, toda vez que en comparación con el empleador su situación jurídica se encontraba en desventaja. En este sentido resulta imperioso estudiar hoy cómo se encuentra la situación del trabajador en el proceso laboral y qué tanto se encuentran amparados sus derechos, en especial el debido proceso.

En este sentido la investigación a realizar genera un aporte para la sociedad, toda vez que concluiría con una visión de lo que está pasando en los estrados judiciales y así poner en conocimiento los posibles inconvenientes con los que se encuentran las partes en un proceso laboral para realizar una posible reforma a la ley procesal.

Además para la rama judicial sería de gran importancia verificar si el derecho al debido proceso de las partes se encuentra vulnerado, para que los jueces no acarreen futuras faltas disciplinarias, también generaría un aporte para los jueces laborales de Pasto ya que se identificará cuál es la posición que está tomando cada uno de ellos y verificar si es la misma o se están interpretando las normas de forma diferente en un juzgado que en otro, lo cual sería ventajoso para que tomen conciencia y adopten una posición más uniforme en garantía de los derechos de las personas y propender por la seguridad jurídica de quienes están involucrados en el proceso laboral.

También, es un aporte a la academia ya que esta investigación se encuentra al alcance de docentes y estudiantes, para que se concienticen sobre los vacíos con que cuenta la legislación laboral y también puedan presentar un aporte a la construcción de una solución.

En consecuencia, por las razones expuestas se encuentra justificada la investigación propuesta dada la pertinencia y necesidad de la misma.

Por lo tanto para el desarrollo del proyecto de investigación, se desarrollan 3 capítulos relacionados con la oralidad en materia laboral, uno que tiene que ver con las reglas técnico procesales existentes en materia laboral, por medio del cual se da cumplimiento al objetivo Nro. 1 de la investigación; en el segundo se abordan los vacíos existentes en estas reglas procesales a fin de evidenciar el objetivo Nro. 2 y finalmente se aborda la interpretación que frente a los vacíos de

las reglas procesales en materia laboral realizan los jueces laborales de la ciudad de Pasto y si está acorde dicha interpretación con los lineamientos del debido proceso, cumpliendo así el objetivo Nro. 3, para finalmente dar respuesta a la pregunta de investigación previamente formulada.

CAPITULO I.

REGLAS PROCESALES EXISTENTES EN LA ORALIDAD LABORAL CON LA LEY 1149 DE 2007

Dentro de todo procedimiento existen reglas técnicas las cuales han ordenado el trámite procesal y en el procedimiento laboral estas no son la excepción. Aquel cuenta con una serie de parámetros que guían la oralidad para que sea efectiva y además se garanticen los derechos de las partes.

Sea lo primero en este capítulo poner en consideración la oralidad laboral, sus antecedentes, características de la norma imperante, sus ventajas y desventajas, para luego pasar a determinar cuáles son las reglas técnico procesales que rigen el proceso en general y las que se encuentran en el procedimiento laboral, pues como ya se estudiará para cada proceso se presentan diferentes reglas dependiendo de las necesidades del procedimiento en particular.

1.1 ORALIDAD LABORAL LEY 1149 DE 2007

1.1.1 Definición de Oralidad

Para definir la oralidad es pertinente partir de sus raíces latinas *os*, *oris*, *boca* que significa que se manifiesta con la boca mediante la palabra hablada. Por otro lado *verbális* que se traduce en aquella que se hace o estipula solo de palabra, y no por escrito.

En este sentido se puede afirmar que oralidad significa la expresión de los pensamientos a través de la voz, de la palabra hablada y no escrita. Ahora bien, ubicándonos en el plano jurídico procesal se puede afirmar que mientras para unos autores la oralidad es una regla técnica, otros la definen como sistema procesal y finalmente algunos como principio.

Al respecto, el tratadista Fabián Vallejo Cabrera, expone:

Ahora, desde el punto de vista sustancial, la oralidad no es la solución a todos los problemas de la justicia como lo tratan de entender equivocadamente algunos fanáticos sin fundamento. Uno de los grandes problemas, tal como lo considera el maestro italiano Michelle Taruffo, **es que este sistema procesal – mas no principio** – “puede ser una herramienta muy útil en los casos sencillos y de menos cuantía, pero no es eficiente en los casos más difíciles...³. (Subrayado por fuera del texto).

Por su parte el maestro Hernán Fabio López Blanco, afirma:

Se mantienen como reales principios el de la contradicción, lealtad procesal, la economía procesal o celeridad, la imparcialidad del juez, a la igualdad y el de la eventualidad también conocido como preclusión, que en todos los procesos deben ser guías, no admiten contrarios, son permanentes y tienden a la eficacia del proceso. (...) Todos los demás, tradicionalmente ubicados y enseñados como tales, son **reglas técnicas del procedimiento**, llámese dispositivo, inquisitivo, mediación, intermediación, escritura, **oralidad**, única o dos instancias, publicidad y conciliación siendo menester, sin desconocer su importancia, ubicarlos debidamente de conformidad con su alcance conceptual⁴.(Subrayado por fuera del texto).

La doctora Dolly Caguazango después un arduo análisis concluye que la oralidad es un principio al indicar:

Como se puede apreciar, la naturaleza de la oralidad laboral no depende de la conveniencia o no de su aplicación; o de la frecuencia con que se decida aplicarla; o de la simple eficiencia que pueda representar, tal como lo sugiere la tesis que aquí se controvierte, pues, en rigor jurídico, se trata de un principio del proceso laboral y no de una regla técnica o de un simple hábito⁵.

A voces del jurista Gerardo Botero Zuluaga, la oralidad debe entenderse como “*el instituto procesal fundamental dentro del juicio del trabajo, en virtud del cual se*

³VALLEJO, Fabián. La Oralidad Laboral. Séptima Edición. Medellín: Editorial Librería Jurídica Sánchez R. Ltda., 2011. Pág. 57.

⁴LOPEZ, Hernán Fabio. Procedimiento Civil. Parte General. Novena Edición. Bogotá: DUPRE Editores, 2005. Pág. 85.

⁵CAGUAZANGO, Dolly. El Nuevo Proceso Laboral. Bogotá: Editorial Andrés Morales, 2009, pág. 53.

*permite la efectiva realización de la justicia y el cumplimiento del fin social de la misma*⁶”.

Una vez expuestos algunos de los conceptos de Oralidad y antes de adentrarse al estudio de la Oralidad en materia laboral es importante reflexionar que en nuestro país no se tiene un sistema puramente oral en materia laboral, pues existen actos procesales que se realizan por escrito, por lo que es pertinente concluir que impera un proceso mixto y que cuando se hace alusión al procedimiento oral es a aquel que se realiza en audiencias.

Esta posición la defiende el doctrinante antes citado cuando indica:

Ahora bien, cuando nos referimos al término jurídico procesal de la oralidad, necesariamente debemos ubicarnos en el debate existente entre el proceso escrito, el proceso oral y el proceso mixto. Como lo señaló Piero CALAMANDREI, existe un binomio entre oralidad y escritura que ha revestido un carácter polémico y programático, siendo la oralidad la bandera del proceso del futuro y la escritura la representación de un proceso desfasado y anquilosado que ha de reformarse. En este sentido, la doctrina prácticamente es pacífica, en señalar, que no puede existir, en virtud del grado de evolución jurídica actual de la humanidad, un proceso puro, es decir, eminentemente escrito u oral, lo recomendable es buscar un término medio, como lo señala Mauro CAPELETTI, una coexistencia o complementación armónica del elemento escrito y del oral que desemboque en un proceso mixto. En realidad, también, resulta difícil imaginar un proceso oral que no admita la existencia de actos escritos, sobre todo si tomamos en consideración que la escritura constituye un modo de expresión y de conservación del pensamiento muy utilizado y que, bien que mal, le da seguridad y certeza a las relaciones jurídicas. De manera tal que si partimos de ese modelo recomendable que es el mixto, el proceso debe ser escrito en su fase inicial, en la fase introductoria o en la fase preparatoria y debe ser oral en la etapa de trámite y de substanciación⁷.

En este desarrollo sucinto de la oralidad básicamente el Derecho Procesal Laboral contiene un procedimiento mixto y su aplicación en la oralidad, no puede hacerse de manera mecánica, automática y plena dado que puede, contrariar principios y

⁶BOTERO, Gerardo. Guía teórica práctica de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Quinta Edición. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez, 2013. Pág. 64.

⁷Ibíd., pág. 65.

fundamentos propios del derecho procesal del trabajo.⁸ En este sentido, dada la implementación de un proceso mixto en la aplicación del derecho laboral del trabajo y su correspondiente procedimiento, se ha mantenido desde sus inicios, hasta antes de la ley 712 de 2001, unos rezagos del formalismo escrito exagerado del procedimiento civil, el mismo que hasta antes del año 2010 era casi eminentemente escrito para pasar luego con la Ley 1395 de 2010 y el código general del proceso Ley 1564 de 2012 a ser un sistema oral; lo que podría dar lugar a un choque o enfrentamiento, entre el papel que ha venido desempeñando el Juez, en tanto éste tiene que hacer las adaptaciones necesarias para no sacrificar ni tampoco desconocer el precepto regulador de un determinado trámite que no ha sido tenido en cuenta en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

1.1.2 Antecedentes de la oralidad en materia laboral

Antes del año 1940, los asuntos laborales eran conocidos por la jurisdicción ordinaria que para la época no se encontraba especializada en materia laboral, sin embargo para ese entonces surge la necesidad de proponer un trámite diferente para esta clase de procesos debido a que se requería de una justicia rápida y eficaz.

Es así como se presenta el primer antecedente con el Acto Legislativo No. 1 en el Gobierno de Eduardo Santos a través de su Ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social José Joaquín Caicedo Castilla, quien en la exposición de motivos expresó:

El gobierno propone a vuestra consideración un proyecto de reforma constitucional que autorice al legislador para establecer la jurisdicción especial de trabajo. Esta es necesaria porque al conocimiento de los problemas sociales por parte de la jurisdicción ordinaria es posible anotarle tres inconvenientes: 1º. Esta jurisdicción es lenta, demorada, y por el contrario, el problema que resulte del ejercicio de una facultad reconocida por el derecho

⁸ VALLEJO, Op. Cit., Pág. 31.

social requiere solución rápida, inmediata. El obrero que gestiona el pago de una indemnización por accidente de trabajo no puede esperar durante meses y años la sentencia de un juez o Tribunal. Correría el riesgo de perecer de hambre durante la espera. Lo mismo cabe afirmar de los casos de demandas de efectividad de un seguro, de pago de auxilio de cesantía o de uno de enfermedad. 2º. La jurisdicción ordinaria es costosa y por lo tanto inaccesible para el obrero en muchos casos. Hacerla obligatoria para los problemas sociales equivaldría a constituir un privilegio a favor de la clase patronal. 3º. El criterio del juez ordinario, que constantemente aplica a interpretar el derecho común, quizás no es el más aceptado para decidir los litigios de carácter social que posean modalidades particulares que exijan un criterio de equidad, una comprensión de la realidad de la vida que va más allá de las concepciones clásicas del derecho. No puede ser el mismo el derecho probatorio cuando se trata de una servidumbre de medianería que cuando está de por medio un auxilio de enfermedad para un trabajador. No resulta, en consecuencia, aceptable el atribuir conocimiento de los litigios del trabajo a los jueces comunes, formando salas especiales en los Tribunales de segunda instancia o de casación. Estimo que precisa constituir una jurisdicción especial, independientemente de la otra en la medida que lo considere indispensable el legislador⁹.

Tal como se puede observar, entre las principales dificultades se encontró que debido a que los litigios de trabajo eran resueltos por la jurisdicción ordinaria, la justicia devenía lenta y como los problemas del derecho social requerían una atención inmediata, ésta resultaba inapropiada e ineficiente. Es así como se exponen asuntos ejemplares como la reclamación de accidente de trabajo o de enfermedad, donde por la demora en la solución de los conflictos en la jurisdicción ordinaria, el trabajador corría con el riesgo de perecer en la espera de una posible sentencia favorable del Juez o Tribunal, por lo que reclamaba la creación de una jurisdicción especial que diera rapidez en la solución de tales litigios¹⁰.

Otra de las razones que inspiró el proyecto del acto legislativo No. 1 fue la onerosidad que implicaba acudir a la justicia dado que el trabajador no contaba con el dinero suficiente para sufragar los gastos de la administración de justicia (papel, sello, arancel, etc.), haciendo que se constituya en un privilegio para los empleadores, y finalmente el criterio dado por el Juzgador ordinario no parecía ser

⁹CAGUAZANGO, Op. Cit., pág. 40.

¹⁰Ibíd.

el más acorde a las necesidades y circunstancias particulares del derecho social, por lo que nuevamente se concluyó que se requería una jurisdicción especial con un sistema probatorio acorde y con las mínimas garantías de equidad entre el empleador y el trabajador.

En el año de 1944 mediante el Decreto 2350 el presidente Alfonso López Pumarejo, en compañía de su ministro Adán Arriega Andrade constituyó la primera regulación legal de dicha rama especializada de la jurisdicción ordinaria, al poner en funcionamiento Tribunales Municipales, Seccionales y Tribunal Supremo del Trabajo. Entre los principales aportes a la legislación laboral cabe mencionar: el reconocimiento del contrato laboral de forma autónoma, se señaló la jornada laboral como de nueve horas, consideró el pago de horas extras, se le otorgó facultades al gobierno para fijar el salario mínimo, en cuanto a la duración del contrato fue la de seis meses y además reguló el preaviso, entre otras situaciones.

Posteriormente, como legislación permanente se consolidó por la Ley 6ª de 1945, por medio de la cual se introdujeron algunas reformas como la reorganización de sus entidades, las que pasaron a ser Juzgados del Trabajo, Tribunales Seccionales del Trabajo y Corte Suprema del Trabajo¹¹. Ya específicamente en materia Procesal Laboral, las actuaciones adelantadas seguían los ordenamientos del artículo 3º de la Ley 75 de 1945, en el entendido de que no existía un Código especializado.

Para el año de 1948, mediante el Decreto 2158, se dictó el Estatuto Procesal del Trabajo, el cual impuso el trámite oral en audiencia pública, so pena de nulidad, para las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación (artículo 42). Dispuso también que las audiencias públicas revestirían tres modalidades: de conciliación, de trámite o prueba (hasta cuatro) y de juzgamiento o sentencia (artículos 44 y 45). Se ordenó que el secretario

¹¹ VALLEJO, Op. Cit., Pág. 29.

extendiera un acta de lo que ocurra en la audiencia y, si los interesados lo piden y pagan el servicio, podría tomarse una relación taquigráfica o por otros medios técnicos de lo que en ella sucediera. De todos modos el procedimiento no se forjó para que fuese absolutamente oral. Como actuaciones escritas de las partes pueden mencionarse: la demanda (artículo 25 y siguientes), salvo en el proceso ordinario de única instancia en el que puede ser oral (artículo 70); la contestación de la demanda (artículo 31), excepto en los procesos ordinarios de única instancia y de fuero sindical en los que la contestación de la demanda debe ser efectuada en forma oral en la audiencia pública (artículos 72 y 114). En los procesos de doble instancia, la segunda instancia ante el Tribunal fue ideada dentro del principio de oralidad pues el trámite (alegaciones y pruebas) y la decisión correspondiente (sentencia o auto), debían desarrollarse oralmente en audiencia pública (artículos 82 a 85).

Es entonces lo anteriormente relacionado el antecedente próximo de la actual legislación en materia procesal laboral, cuya finalidad es la implementación real de la oralidad en la administración de justicia en esta área del derecho.

Ahora bien, los actos de introducción al sistema oral, sin lugar a dudas va a cobrar una dicotomía diferente dependiendo del sistema procesal adoptado, estos actos pueden provenir del juez, (sistema inquisitivo) o de las partes (sistema dispositivo), correspondiéndole éste último sistema al Derecho Procesal Laboral Colombiano ya que el Juez no puede por su propia iniciativa, sino a ruego, iniciar una actuación procesal. De esta manera al ser la demanda, el elemento indicador de la activación del aparato judicial Colombiano, desde la implementación del sistema oral, ésta misma ha cobrado una nueva forma de presentación, así: la demanda es el acto procesal más importante dentro del proceso, pues determina y alindera el campo fáctico dentro del cual el Juez ejecutará su arbitraje jurídico y le señalará al demandado los cargos de los cuales deba defenderse.

La ley 712 de 2001, introdujo reformas útiles para la eficiencia del proceso, aunque en lo que hace referencia a la oralidad los beneficios fueron limitados, toda vez que aún no se contaban con los mecanismos para hacerla efectiva.

Ahora, con la ley 1149 de 2007, la exigencia de la presencia de las partes es más riguroso, así, el artículo 9 expresa que el Juez en las audiencias podrá solicitar la presencia de aquellas a fin de interrogarlas sobre los hechos objeto de litigio, trayendo su renuencia los mismos efectos contenidos en el artículo 77 del C.P.T y de la S.S., es decir, si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y las excepciones de mérito y si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión, las mismas consecuencias se aplicarán a la demanda de reconvenición y cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra.

1.1.3 Normatividad de la Oralidad en materia laboral. Ley 1149 de 2007

La Ley 1149 de 2007 fue promulgada el 13 de julio de 2007, sin embargo su implementación en el país se hizo de manera gradual dada la necesidad de dotar a cada uno de los Despachos Judiciales de los elementos tecnológicos necesarios y de descongestionar los mismos, dado que esta Ley imponía la oralidad en el trámite procesal y con ella un límite temporal para resolver los litigios.

Es así como en el artículo 16 dispone: *“Asignación de recursos. La implementación del sistema oral en la especialidad laboral se hará en forma gradual en un término no superior a cuatro (4) años, a partir del primero (1°) de enero de 2008. El Gobierno Nacional hará la asignación de recursos para la financiación de dicha implementación en cada vigencia¹²”.*

¹²Ley 1149 de 2007. Artículo 16.

En cumplimiento de esta normativa, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura ha dispuesto la creación de varios Juzgados de Descongestión en todo el país, así como ha dotado de los diferentes elementos necesarios para la realización de audiencias y práctica de la oralidad. De la misma forma ha previsto de capacitaciones para jueces y empleados en aras de garantizar el efectivo servicio de administración de justicia.

Cabe aclarar que si bien con la ley citada se habla de la implementación de la oralidad en materia laboral, no es menos verdad que desde 1940 se había venido hablando de un trámite rápido, expedito y eficiente para la resolución de los conflictos laborales dada la necesidad de proteger a la parte débil de la relación laboral (el trabajador). Es decir que es con esta norma con la cual el legislador adopta las medidas necesarias para poner en práctica un sistema desde antaño deseado.

Ahora bien, los cambios que introdujo la ley 1149 de 2007 se pueden sintetizar con el siguiente cuadro comparativo:

ARTÍCULOS CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	LEY 1149 DE 2007
<p>ART. 32. Modificado. L. 712/2001, art. 19. Trámite de las excepciones. El juez decidirá las excepciones previas <u>en la oportunidad de que trata el artículo 77, numeral 1º</u> de este código. También podrán proponerse como previas las excepciones de cosa juzgada, así como la de prescripción cuando no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión. Si el demandante tuviere que contraprobar deberá presentar las pruebas en el acto y el juez resolverá allí mismo.</p> <p>Las excepciones de mérito serán decididas en la sentencia.</p>	<p>Artículo 1º. El artículo 32 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 32. Trámite de las excepciones. El juez decidirá las excepciones previas <u>en la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio.</u> También podrá proponerse como previa la excepción de prescripción cuando no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión, <u>y decidir sobre la excepción de cosa juzgada.</u> Si el demandante tuviere que contraprobar deberá presentar las pruebas en el acto y el juez resolverá allí</p>

ARTÍCULOS CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	LEY 1149 DE 2007
	<p>mismo.</p> <p>Las excepciones de mérito serán decididas en la sentencia.</p>
<p>ART. 37. Proposición y sustanciación de incidentes. Los incidentes sólo podrán proponerse en la primera audiencia de trámite; se sustanciarán sin interrumpir el curso del juicio y se decidirán en la sentencia definitiva, salvo aquellos que por su naturaleza o sus fines requieren una decisión previa.</p>	<p>Artículo 2º. El artículo 37 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 37. Proposición y trámite de incidentes. Los incidentes sólo podrán proponerse en <u>la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, a menos de que se trate de hechos ocurridos con posterioridad; quien los propone deberá aportar las pruebas en la misma audiencia;</u> se decidirán en la sentencia definitiva, salvo los que por su naturaleza y fines requieren de una decisión previa.</p>
<p>ART. 42. Modificado. L. 712/2001, art. 21. Principios de oralidad y publicidad. Las actuaciones judiciales en las instancias se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad. Se exceptúan de estos principios las señaladas expresamente en la ley y además los siguientes autos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los de sustanciación. 2. Los interlocutorios no susceptibles de apelación. 3. Los interlocutorios que se dicten antes de la conciliación y con posterioridad a las sentencias de instancias. <u>4. Los que resuelven los recursos de reposición.</u> <u>5. Los que decreten pruebas en segunda instancia.</u> <p>PAR. 1º. En los procesos ejecutivos sólo se aplicarán estos principios, en la práctica de pruebas y en la decisión de excepciones.</p> <p>PAR. 2º. El juez podrá limitar la duración de las intervenciones de las partes y de sus apoderados.</p>	<p>Artículo 3º. El artículo 42 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 42. Principios de oralidad y publicidad. Las actuaciones judiciales <u>y la práctica de pruebas</u> en las instancias, se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo las que expresamente señale la ley, y <i>los siguientes autos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los de sustanciación <u>por fuera de audiencia.</u> 2. Los interlocutorios no susceptibles de apelación. 3. Los interlocutorios que se dicten antes de la <i>audiencia de conciliación, saneamiento, decisión de excepciones y fijación del litigio</i> y con posterioridad a las sentencias de instancias. <p>Parágrafo 1º. En los procesos ejecutivos sólo se aplicarán estos principios en la práctica de pruebas y en la decisión de excepciones.</p>

ARTÍCULOS CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	LEY 1149 DE 2007
	<p>Parágrafo 2º. El juez limitará la duración de las intervenciones de las partes y de sus apoderados, respetando el derecho a la defensa.</p>
<p>ART. 44. Diversas clases de audiencias. Las audiencias serán de conciliación, de trámite y de juzgamiento.</p>	<p>Artículo 4º. El artículo 44 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 44. Clases de audiencias. Las audiencias serán <u>dos: una de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio; y otra de trámite y de juzgamiento.</u></p>
<p>ART. 45. Modificado. L. 712/2001, art. 22. Señalamiento de audiencias. Antes de terminar toda audiencia el juez señalará fecha y hora para efectuar la siguiente. En ningún caso podrán celebrarse más de cuatro (4) audiencias de trámite.</p> <p>Las audiencias de trámite y de juzgamiento no podrán suspenderse para su continuación en día diferente de aquel para el cual fueron inicialmente señaladas, ni aplazarse por más de una vez, salvo que deba adoptar una decisión que esté en imposibilidad de tomar inmediatamente o cuando sea necesario practicar pruebas pendientes.</p> <p>Si la suspensión es solicitada por alguna de las partes deberá motivarse.</p>	<p>Artículo 5º. El artículo 45 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 45. <i>Señalamiento de audiencias.</i> Antes de terminar la audiencia el juez señalará fecha y hora para efectuar la siguiente, <u>esta deberá ser informada mediante aviso colocado en la cartelera del Juzgado en un lugar visible al día siguiente.</u></p> <p><u>Las audiencias no podrán suspenderse, se desarrollarán sin solución de continuidad dentro de las horas hábiles, hasta que sea agotado su objeto, sin perjuicio de que el juez como director del proceso habilite más tiempo.</u></p> <p><u>En ningún caso podrán celebrarse más de dos (2) audiencias</u></p>
<p>ART. 46. Relato de la audiencia. El secretario extenderá un acta de lo que ocurra en la audiencia y si los interesados lo piden y pagan el servicio podrá tomarse una relación taquigráfica o por otros medios técnicos de lo que en ella ocurra.</p>	<p>Artículo 6º. El artículo 46 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 46. <i>Actas y grabación de audiencias.</i> <u>Las audiencias serán grabadas con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, los cuales deberán ser</u></p>

ARTÍCULOS CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	LEY 1149 DE 2007
	<p><u>proporcionados por el Estado, o excepcionalmente, con los que las partes suministren.</u></p> <p><u>Si la audiencia es grabada, se consignará en el acta el nombre de las personas que intervinieron como partes, apoderados, testigos y auxiliares de la justicia.</u></p> <p><u>El acta será firmada por el juez y el secretario y de ella hará parte el formato de control de asistencia de quienes intervinieron.</u></p> <p><u>Cualquier interesado podrá solicitar una copia de las grabaciones o del acta, y para su obtención deberá proporcionar los medios necesarios para ello.</u></p> <p><u>En ningún caso se hará la reproducción escrita de las grabaciones.</u></p> <p><u>Las grabaciones se incorporarán al expediente.</u></p>
<p>ART. 48. Dirección del procedimiento por el juez. El juez dirigirá el proceso en forma que garantice su rápido adelantamiento, sin perjuicio de la defensa de las partes.</p>	<p>Artículo 7º. El artículo 48 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 48. <u>El juez director del proceso. El juez asumirá la dirección del proceso adoptando las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite.</u></p>
<p>ART. 53. Rechazo de pruebas y diligencias inconducentes. El juez podrá, en providencia motivada, rechazar la práctica de pruebas y diligencias inconducentes o superfluas en relación con el objeto del pleito. En cuanto a la prueba de testigos, el</p>	<p>Artículo 8º. El artículo 53 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 53. <u>Rechazo de pruebas y diligencias inconducentes.</u> El juez podrá, en decisión motivada, rechazar la</p>

ARTÍCULOS CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	LEY 1149 DE 2007
<p>juez no admitirá más de cuatro para cada hecho.</p>	<p>práctica de pruebas y diligencias inconducentes o superfluas en relación con el objeto del pleito.</p> <p>En cuanto a la prueba de testigos, <u>el juez limitará el número de ellos cuando considere que son suficientes los testimonios recibidos o los otros medios de convicción que obran en el proceso.</u></p>
<p>ART. 59. Comparecencia de las partes. En cualquier estado del proceso, el juez podrá ordenar la comparecencia de las partes, a fin de interrogarlas libremente sobre los hechos controvertidos. La parte citada podrá comparecer por medio de apoderado, salvo el caso de que se trate de hechos personales.</p>	<p>Artículo 9º. El artículo 59 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 59. <i>Comparecencia de las partes.</i> El juez podrá ordenar la comparecencia de las partes a las audiencias a fin de interrogarlas libremente sobre los hechos controvertidos; <u>la renuencia de las partes a comparecer tendrá los efectos previstos en el artículo 77.</u></p>
<p>ART. 66. Apelación de las sentencias de primera instancia. Serán también apelables las sentencias de primera instancia, en el efecto suspensivo, de palabra en el acto de la notificación, o por escrito, dentro de los tres días siguientes; interpuesto en la audiencia, el juez lo concederá o denegará inmediatamente; si por escrito, resolverá dentro de los dos días siguientes.</p>	<p>Artículo 10º. El artículo 66 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 66. Apelación de las sentencias de primera instancia. Serán apelables las sentencias de primera instancia, en el efecto suspensivo, en el acto de la notificación <u>mediante la sustentación oral estrictamente necesaria;</u> interpuesto el recurso el juez lo concederá o denegará inmediatamente.</p>
<p>ART. 77. Modificado. L. 712/2001, art. 39. Audiencia obligatoria de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio. Contestada la demanda principal y la de reconvenición si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública.</p>	<p>Artículo 11º. El artículo 77 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 77. <i>Audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio.</i> Contestada la demanda principal y la de reconvenición si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para</p>

ARTÍCULOS CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	LEY 1149 DE 2007
<p>Para efectos de esta audiencia, el juez examinará previamente la totalidad de la actuación surtida y será él quien la dirija.</p> <p>En la audiencia de conciliación se observarán las siguientes reglas:</p> <p>Si alguno de los demandantes o de los demandados no tuvieren capacidad, concurrirá su representante legal.</p> <p>Si antes de la hora señalada para la audiencia, alguna de las partes presenta prueba siquiera sumaria de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para celebrarla, sin que pueda haber otro aplazamiento.</p> <p>Cuando en la segunda oportunidad se presente prueba de que existe fuerza mayor para que una de las partes pueda comparecer, la audiencia de conciliación se celebrará con su apoderado, quien se entiende con facultad para conciliar, admitir hechos y desistir.</p> <p>Excepto los casos contemplados en los dos (2) incisos anteriores, si el demandante o el demandado no concurren a la audiencia de conciliación el juez la declarará clausurada y se producirán las siguientes consecuencias procesales:</p> <p>1. Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito.</p>	<p>que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública, <u>la cual deberá celebrarse a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de notificación de la demanda.</u></p> <p>Para efectos de esta audiencia, el juez examinará previamente la totalidad de la actuación surtida y será él quien la dirija.</p> <p>En la audiencia de conciliación se observarán las siguientes reglas:</p> <p>Si alguno de los demandantes o de los demandados fuere incapaz, concurrirá su representante legal.</p> <p>Si antes de la hora señalada para la audiencia, alguna de las partes presenta prueba siquiera sumaria de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para celebrarla, <u>la cual será dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha inicial, sin que en ningún caso</u> pueda haber otro aplazamiento.</p> <p>Excepto los casos contemplados en los dos (2) incisos anteriores, si el demandante o el demandado no concurren a la audiencia de conciliación, el juez la declarará clausurada y se producirán las siguientes consecuencias procesales:</p> <p>1. Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito.</p> <p>2. Si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión.</p>

ARTÍCULOS CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	LEY 1149 DE 2007
<p>2. Si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión. Las mismas consecuencias se aplicarán a la demanda de reconvencción.</p> <p>3. Cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra.</p> <p>4. En el caso del inciso quinto de este artículo, la ausencia injustificada de cualquiera de los apoderados dará lugar a la imposición de una multa a favor del Consejo Superior de la Judicatura, equivalente a un salario mínimo mensual vigente.</p> <p>Instalada la audiencia, si concurren las partes, con o sin apoderados, el juez los invitará para que en su presencia y bajo su vigilancia concilien sus diferencias, si fueren susceptibles de solución por este medio, y si no lo hicieren, deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que sus manifestaciones de las partes impliquen confesión. En esta etapa de la audiencia sólo se permitirá diálogo entre el juez y las partes, y entre éstas y sus apoderados con el único fin de asesorarlos para proponer fórmulas de conciliación.</p> <p>Si se llegare a un acuerdo total se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente y se declarará terminado el proceso. El acuerdo tendrá fuerza de cosa juzgada. Si el acuerdo fuese parcial se procederá en la misma forma en lo pertinente.</p> <p>PAR. 1º—Procedimiento para cuando fracase el intento de conciliación. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo total, el juez declarará terminada la etapa de conciliación y en la misma audiencia:</p>	<p>Las mismas consecuencias se aplicarán a la demanda de reconvencción.</p> <p>3. Cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra.</p> <p>4. En el caso del inciso quinto de este artículo, la ausencia injustificada de cualquiera de los apoderados dará lugar a la imposición de una multa a favor del Consejo Superior de la Judicatura, equivalente a un (1) Salario Mínimo Mensual Vigente.</p> <p>Instalada la audiencia, si concurren las partes, con o sin apoderados, el juez los invitará para que en su presencia y bajo su vigilancia concilien sus diferencias, si fueren susceptibles de solución por este medio, y si no lo hicieren, deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión. En esta etapa de la audiencia sólo se permitirá diálogo entre el juez y las partes, y entre éstas y sus apoderados con el único fin de asesorarlos para proponer fórmulas de conciliación.</p> <p>Si se llegare a un acuerdo total se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente y se declarará terminado el proceso. El acuerdo tendrá fuerza de cosa juzgada. Si el acuerdo fuese parcial se procederá en la misma forma en lo pertinente.</p>

ARTÍCULOS CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	LEY 1149 DE 2007
<p>1. Decidirá las excepciones previas conforme a lo previsto en el artículo 32.</p> <p>2. Adoptará las medidas que considere necesarias para evitar nulidades y sentencias inhibitorias.</p> <p>3. Requerirá a las partes y a sus apoderados para que determinen los hechos en que estén de acuerdo y que fueren susceptibles de prueba de confesión, los cuales se declararán probados mediante auto en el cual desechará las pruebas expedidas que versen sobre los mismos hechos, así como las pretensiones y excepciones que queden excluidas como resultado de la conciliación parcial. Igualmente si lo considera necesario las requerirá para que allí mismo aclaren y precisen las pretensiones de la demanda y las excepciones de mérito.</p> <p>4. A continuación y en audiencia de trámite el juez decretará las pruebas que fueren conducentes y necesarias, señalará día y hora para nueva audiencia de trámite, que habrá de celebrarse dentro de los 5 días siguientes; extenderá las órdenes de comparendo que sean del caso, bajo los apremios legales, y tomará todas las medidas necesarias para la práctica de pruebas.</p>	<p>Parágrafo 1º. Procedimiento para cuando fracase el intento de conciliación. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo total, el juez declarará terminada la etapa de conciliación y en la misma audiencia:</p> <p>1. Decidirá las excepciones previas conforme a lo previsto en el artículo 32.</p> <p>2. Adoptará las medidas que considere necesarias para evitar nulidades y sentencias inhibitorias.</p> <p>3. Requerirá a las partes y a sus apoderados para que determinen los hechos en que estén de acuerdo y que fueren susceptibles de prueba de confesión, los cuales se declararán probados mediante auto en el cual desechará las pruebas pedidas que versen sobre los mismos hechos, así como las pretensiones y excepciones que queden excluidas como resultado de la conciliación parcial. Igualmente, si lo considera necesario las requerirá para que allí mismo aclaren y precisen las pretensiones de la demanda y las excepciones de mérito.</p> <p>4. A continuación el juez decretará las pruebas que fueren conducentes y necesarias, señalará día y hora para audiencia de trámite y <i>juzgamiento</i>, que habrá de celebrarse dentro de los <u>tres (3) meses siguientes</u>; extenderá las órdenes de comparendo que sean del caso, bajo los apremios legales, y tomará todas las medidas necesarias para la práctica de pruebas <u>en la audiencia de trámite y juzgamiento; y respecto al dictamen pericial ordenará su traslado a las partes con antelación suficiente a la fecha de esta audiencia.</u></p>

ARTÍCULOS CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	LEY 1149 DE 2007
<p>ART. 80. Audiencia de trámite o de prueba. En el día y hora señalados el juez practicará las pruebas, dirigirá las interpelaciones o interrogaciones de las partes y oirá las alegaciones de éstas. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren del dicho de los demás. Si resultare indispensable un nuevo señalamiento de audiencia, se hará, en lo posible, para el día o los días inmediatamente siguientes</p>	<p>Artículo 12º. El artículo 80 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 80. Audiencia de trámite y juzgamiento en primera instancia. En el día y hora señalados el juez practicará las pruebas, dirigirá las interpelaciones o interrogaciones de las partes y oirá las alegaciones de estas. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren del dicho de los demás. <u>En el mismo acto dictará la sentencia correspondiente o podrá decretar un receso de una (1) hora para proferirla, y se notificará en estrados.</u></p>
<p>ART. 82. Modificado. L. 712/2001, art. 40. Trámite de la segunda instancia. Recibido el expediente por apelación o consulta de la sentencia, el magistrado ponente, dentro de los tres (3) días siguientes, correrá traslado por el término de cinco (5) días, dentro del cual las partes podrán presentar sus alegaciones o solicitar la práctica de las pruebas a que se refiere el artículo 83.</p> <p>Vencido el término para el traslado o practicadas las pruebas, se citará para audiencia que deberá celebrarse dentro de los veinte (20) días siguientes, con el fin de proferir el fallo</p>	<p>Artículo 13º. El artículo 82 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>Artículo 82. Audiencia de trámite y fallo en segunda instancia. Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, se fijara la fecha de la audiencia para practicar las pruebas a que se refiere el artículo 83. En ella se oirán las alegaciones de las partes y se resolverá la apelación.</p> <p>Cuando se trate de apelación de un auto o no haya pruebas que practicar, en la audiencia se oirán los alegatos de las partes y se resolverá el recurso.</p>
<p>ART. 69. Procedencia de la consulta. Además de estos recursos existirá un grado de jurisdicción denominado de “consulta”</p> <p>Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, serán necesariamente consultadas con el respectivo tribunal del trabajo (hoy tribunal superior del distrito judicial, Sala Laboral) si no fueren apeladas. También serán consultadas las sentencias de primera instancia cuando fueren adversas</p>	<p>Artículo 14º. El artículo 69 del C.P.T y de la S.S., quedará así:</p> <p>ARTICULO 69. PROCEDENCIA DE LA CONSULTA. Además de estos recursos existirá un grado de jurisdicción denominado de “consulta”.</p> <p>Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, <u>afiliado o beneficiario</u> serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si</p>

ARTÍCULOS CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	LEY 1149 DE 2007
a la Nación, al departamento o al municipio.	<p>no fueren apeladas.</p> <p>También serán consultadas las sentencias de primera instancia cuando fueren adversas a la Nación, al Departamento o al Municipio <u>o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante. En este último caso se informara al Ministerio del ramo respectivo y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público sobre la remisión del expediente al superior.</u></p>

Tal como puede apreciarse la Ley 1149 de 2007 trajo consigo cambios que dan cuenta de la intención de hacer un proceso más ágil, esto se puede verificar por ejemplo con la eliminación de las varias audiencias de trámite y la implementación de una sola audiencia de trámite y juzgamiento. De otro lado está la inclusión de términos para celebración de las audiencias tanto de conciliación como la de trámite el cual no puede superar de tres meses; y por supuesto la implementación de la oralidad en su máxima expresión al ordenar la realización de las audiencias en forma oral y prohibiendo la transcripción de lo manifestado por los intervinientes so pena de nulidad.

Ahora bien, expuesta la normatividad resulta imperioso exponer brevemente cada una de las etapas del proceso laboral. En principio existe una etapa inicial donde predomina el sistema escritural, comienza con la demanda, misma que debe presentarse por escrito, a excepción de los procesos de única instancia donde el código procesal del trabajo y la seguridad social ha permitido que pueda ser de forma verbal, sin embargo es de poca ocurrencia. Una vez verificado por parte del juez que aquella cumple con los requisitos del artículo 25 del C.P.T y de la S.S., y que se hayan aportado los anexos requeridos, procede a admitirla o devolverla para su corrección, en este último evento cuenta con cinco días hábiles para

subsana las falencias; si la parte actora corrige los defectos indicados el juez la admitirá, en caso contrario la rechazará. También existe la posibilidad que se rechace de plano la demanda en el caso en que el juez carezca de jurisdicción o competencia para conocer el litigio, situaciones en las cuales deberá remitir el proceso al juez competente.

Una vez admitida la demanda, se procederá con la notificación del demandado con el fin de correrle traslado de la demanda. Cumplida la notificación la parte accionada cuenta con el término de diez días para contestar la demanda, a través de apoderado judicial cuando se trate de un asunto de primera instancia, o por sí mismo cuando sea de única. El juez verificará que la contestación cumpla con los requisitos exigidos por el artículo 31 del C.P.T y de la S.S., caso en el cual emitirá el auto respectivo donde expresará que se tiene por contestada la demanda, si la misma no cumple con dichos requisitos se le otorgará un término de cinco días para su corrección, si los corrige se emitirá el auto en mención, pero si no lo hiciere en dicho auto se indicará que se tiene por no contestada la demanda, lo mismo ocurrirá en el evento en que no se conteste dentro del término indicado. En uno u otro caso dentro del mismo auto se señalará la fecha en que se llevará a efecto la audiencia de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio.

Terminada esta etapa escritural, continúa una etapa de predominio oral, donde se realizan dos audiencias: la audiencia de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio, y la audiencia de trámite y juzgamiento. En la primera, el juez procederá a intentar dirimir el conflicto a través del mecanismo alternativo de conciliación, si ello no llegare a feliz término se procederá a resolver las excepciones previas propuestas por la parte accionada, si de lo anterior no resulta la terminación del conflicto el juzgador saneará el proceso, realizará la fijación del litigio, decretará las pruebas solicitadas por las partes y fijará fecha para la realización de la audiencia de trámite y juzgamiento.

En esta segunda audiencia, el juez practicará las pruebas que ya había decretado y dictará la sentencia, para tal efecto solo podrá realizar un receso hasta de una hora. Una vez dictada la sentencia, la parte que no se encuentre conforme con la decisión tomada podrá interponer y sustentar el recurso de apelación en el acto.

Nótese como se verifica lo expresado en líneas atrás, donde se indicó que en nuestro país no existe un sistema oral puro sino mixto, pues tanto la forma escritural como la oral se presentan en el proceso laboral.

1.1.4 Ventajas y desventajas de la oralidad en materia laboral

Desde un análisis sustancial de la norma anteriormente expuesta, las ventajas y desventajas de la oralidad en el proceso laboral, se esquematizan de la siguiente manera:

Ventajas:

- Con la implementación de la oralidad, los Jueces asumen de manera directa el control del proceso y pueden, tomar decisiones de impulso más acertadas y expeditas, de igual manera puede poner orden y eficacia a las actuaciones de las partes.
- El sistema oral, podría llegar a ser más garantista, toda vez que le confiere al Juez su rol social de un ente que dirime problemas, y es componedor de los mismos, de manera eficiente y eficaz.
- La oralidad que circunda hoy el ámbito jurídico procesal laboral, desde una perspectiva de resultados, se vislumbra eficiente, por cuanto ha generado agilidad y eficiencia en los trámites.

- Con la aplicación del sistema oral, la producción de la sentencia es en un término corto comparado con el anterior sistema, propiciando que los derechos de la parte débil de la relación laboral se vean protegidos con mayor efectividad ya que será resuelto el conflicto con mayor rapidez.
- Con la oralidad se elimina la participación de los empleados judiciales en la toma de decisiones, cuando suplían al Juez en la dirección del proceso.
- En el sistema oral, no habrá lugar a un número excesivo de audiencias, tras la postergación de las mismas, en muchos casos por razones inocuas e irrelevantes.
- Con la oralidad, la controversia se resolverá rápidamente, evitando la insolvencia de la parte accionada para evitar el pago de prestaciones sociales.
- En el sistema oral, el principio de concentración se apreciara en su máximo esplendor toda vez que por la agilidad que se verifica en este sistema, es posible la realización de numerosas audiencias en una misma jornada laboral.
- Con la oralidad, se aplica eficientemente el principio de la economía procesal, que implica un beneficio a la Administración de justicia, disminuyendo en tiempo el trámite procesal.

Desventajas:

Cabe aclarar que toda vez que se venía de una práctica procesal laboral de manera escrita, la implementación de la oralidad ha traído consigo un cambio social jurídico que debido al arraigo humano a este sistema, conlleva a que se

desprendan algunas desventajas plausibles del mismo, que más que dificultades de la oralidad en sí misma concebida, es más bien producto de la costumbre que dificulta la transformación y evolución del proceso laboral, toda vez que impera en la sociedad el rechazo al cambio, que obliga tanto a los abogados litigantes como a los juzgadores a tener una mayor preparación jurídica a la hora de asistir a la audiencia programada. Así las cosas las principales desventajas del proceso laboral se pueden evidenciar de la siguiente manera:

- En el nuevo procedimiento oral, al eliminarse el concepto de primera, segunda y tercera audiencia de trámite que existía, en el evento de que se haga necesario allí mismo proponer las partes los incidentes a que haya lugar, fundados en hechos que la antecedan, aportándose por éstas las pruebas que los sustenten, tal como lo ordena el artículo 2º de la ley 1149 de 2007 y artículo 37 del C.P.T. y S.S. Precepto que dispone que *“quien los propone deberá aportar las pruebas en la misma audiencia”*; surge la inseguridad jurídica, que encamina a la vulneración del derecho de defensa, toda vez que el incidentado ante la sorpresa de su presentación y de no contar allí con los medios probatorios ni con la posibilidad de la suspensión de la audiencia para contraprobar, podría acarrear vulneración del derecho de defensa y del debido proceso.
- En el proceso oral, haciendo referencia al decreto de la práctica del interrogatorio a instancia de parte, en el evento de la no comparecencia, porque para la fecha señalada, por ejemplo sufrió un accidente que le imposibilita su comparecencia. Teniendo en cuenta el rigorismo de las dos audiencias sin suspensión, se presentan varias situaciones:
 - En un proceso de primera instancia ante la imposibilidad de su práctica, quedaría la opción de su realización en la segunda instancia y la obvia revisión de la sentencia sin ese elemento probatorio.

- De estar frente a un proceso de única instancia se quedaría el debate probatorio sin esa prueba.
- En aras de no vulnerar el derecho sustancial, ante la prohibición de suspensión y aplazamientos, sería legítimo hacer uso de reabrir el debate probatorio con tal propósito.
- Con la oralidad, la segunda instancia se circunscribe a una audiencia en la cual se practicarán, a petición de parte, las pruebas que no lo pudieron hacer ante el juez del conocimiento sin culpa de la parte interesada, como las que considere de oficio el Tribunal; se oirán las alegaciones de los apoderados de las partes y se resolverá la apelación o la consulta. Así las cosas y teniendo en cuenta que el artículo 10 de la ley 1149 de 2007, modificatorio del 66 del C.P.T. y S.S. establece que la apelación será *“en el efecto suspensivo, en el acto de la notificación mediante la sustentación oral estrictamente necesaria...”*; esta perentoriedad conduce a la formulación de varios interrogantes, toda vez que la asistencia a la audiencia de Juzgamiento es obligatoria y rigurosa, así:
 - Si el apoderado de una de las partes que debiera haber apelado en el trayecto a la dependencia judicial sufre una calamidad doméstica y termina conducido a un centro de salud, la parte con decisión adversa se quedaría sin apelación y sin ejercer el derecho de defensa.
 - Si justifica el siniestro imprevisto podrá tener solución favorable mediante el uso de la figura de la contumacia del artículo 30 del C.P.T. y S.S., o hacer uso de la figura prevista en el numeral 2º del artículo 168 del C.P.C.

Sin embargo en la norma objeto de estudio no se presenta solución al respecto quedando al arbitrio del Juzgador la toma de decisión pertinente.

- La oralidad, a largo plazo puede traer consigo congestión judicial toda vez que si bien genera agilidad en el trámite de procesos, existe gran cantidad de controversias laborales.
- En algunos casos, la oralidad va a influir necesariamente en la calidad de las decisiones, ya que la capacidad de descripción y argumentación escrita de las partes y la interpretación del Juez sería menor, dado es escaso tiempo para el análisis y estudio.
- De la misma forma, para los apoderados judiciales la implementación de la oralidad, va a ser compleja, toda vez que tendrán que argumentar su recurso, objeción o cualquier otra intervención en un tiempo muy reducido, lo cual podrá generar detrimento en la calidad de su intervención, toda vez que no cuentan con todas las ayudas jurídicas que podrían tener en su oficina.

1.2 REGLAS TÉCNICO PROCESALES

1.2.1 Definición de reglas técnico procesales

Las reglas procesales son *“las normas o parámetros que rigen la actividad procesal de las partes”*¹³, es decir las pautas de cada acto procesal que en conjunto constituye el proceso.

¹³VALLEJO, Op. Cit., Pág. 59.

Según el tratadista Hernán Fabio López Blanco¹⁴, estas reglas deben estar acordes con las realidades sociales, culturales y económicas del país, pues se busca que con ellas se obtenga una administración de justicia eficaz.

Para el autor de Teoría del Proceso, Miguel Enrique Rojas, las reglas técnicas son *“herramientas al servicio del proceso judicial, susceptibles de ser acogidas de manera conjunta o alternada, según las preferencias de quien elabora la normatividad procesal”*¹⁵.

1.2.2 Clasificación de las reglas técnico procesales

Las reglas procesales son adoptadas por cada sistema jurídico atendiendo a los principios generales del procedimiento, aclarando que existen tantas clasificaciones como autores, en este sentido en principio se estudiarán las presentadas por el tratadista Miguel Enrique Rojas, en su libro Teoría del Proceso¹⁶, de la siguiente forma:

- **Oralidad y escritura**

Informa que surge debido a la necesidad de emplear un método para la comunicación de las personas que intervienen en el proceso judicial, y tanto la oralidad como la escritura son los métodos más utilizados. Ahora, tanto el uno como el otro tienen ventajas y desventajas y a su juicio se deben emplear los dos métodos, aclarando que dependerá de las normas propias de cada lugar las que determinen cuál de los dos tendrá prevalencia sobre el otro.

¹⁴LÓPEZ, Op. Cit., Pág. 104.

¹⁵ROJAS, Miguel. Teoría del Proceso. Primera Edición. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. 2002. Pág. 267.

¹⁶Ibíd., Pág. 268.

La regla técnica de la oralidad consiste *“en que las actuaciones procesales se realizan verbalmente en audiencia”*¹⁷, mientras la regla de la escritura, *“ofrece la opción de utilizar en el debate procesal la expresión escrita”*¹⁸.

- **Publicidad y reserva**

Estas reglas suponen el grado de conocimiento que las personas puedan tener respecto de lo que sucede en el proceso judicial, así mientras la publicidad supone un vasto conocimiento del público, la reserva indica que las personas no tienen conocimiento de lo que sucede en el proceso o conocen poco de él.

La finalidad de la publicidad es la transparencia del proceso, lo que hace que haya mayor credibilidad de la administración de justicia y que las personas puedan ejercer el control político más fácilmente. Por otro lado la reserva garantiza la protección de la privacidad de algunas personas, como es el caso de asuntos con menores.

- **Concentración y desconcentración**

Estas reglas tienen que ver con la función judicial, pues mientras en la concentración el juez se ocupa de un proceso particular desde el inicio hasta el final desarrollando en una misma audiencia la mayor cantidad de actos procesales posibles, en la desconcentración el juez procede a tramitar y estudiar varios procesos en el acto, o en varias audiencias diversidad de actos, que impiden la celeridad del proceso.

¹⁷ *Ibíd.*, Pág. 268.

¹⁸ *Ibíd.*, Pág. 268.

- **Mediación e inmediación**

Según estas reglas procesales cuando se está en presencia de la mediación el juez que conoce de los hechos y dicta sentencia no es el mismo que participa dentro del debate probatorio, lo anterior se hace ante la necesidad que el juez que valora la prueba no se contamine con prejuicios o sentimientos que pueden surgir al momento de la práctica de las pruebas.

Por otro lado en la inmediación quien practica las pruebas es la misma persona que dicta sentencia. Lo anterior tiene una ventaja y es que el juez que practica pruebas tiene la información de primera mano, pues cuenta con un contacto directo con los elementos de juicio y puede emitir una sentencia más cercana a la verdad.

- **Única instancia y múltiple instancia**

Estas reglas tienen que ver con el control o examen que debe hacer el superior jerárquico de la persona que tomó la decisión, pues mientras las decisiones tomadas dentro de un proceso de única instancia no tienen un control, las de múltiple instancia sí, y este control lo realiza un juez de mayor categoría, el cual supone mayor preparación por lo que se convierte en una garantía de mejor justicia.

- **Preclusión o eventualidad**

Esta regla implica que dentro del proceso existen unas etapas, las cuales deben realizarse de forma ordenada y no suprimirse ni realizarlas en otro orden, de forma que una vez finaliza una se continua con la otra, tal como la ley lo ha indicado. Así las cosas los actos procesales de una etapa deben realizarse en esta y no en otra,

aclarando que existen actos procesales que en ocasiones son más provechosos en otras etapas del proceso y que la ley ha permitido que se realicen.

- **Conciliación**

Esta regla y forma anormal de terminar el proceso, es de vital importancia puesto que es una forma pacífica de terminar un pleito, en donde no hay un vencedor y un perdedor, además proporciona economía procesal, pues la administración de justicia no se desgastaría con un proceso largo sino que se resolvería el conflicto evitando la animadversión que implica un juicio. Es por esto que el legislador la ha implementado de forma obligatoria en muchos trámites judiciales de diferentes jurisdicciones.

Por otro lado, el tratadista Fabián Vallejo Cabrera en su obra *La Oralidad Laboral*¹⁹, expone las reglas técnico procesales que a su consideración se presentan en el procedimiento laboral, así:

- **Regla técnico Procesal de la eventualidad**

Esta regla procesal se refiere a la oportunidad con que cuentan las partes para actuar de determinada forma, en materia laboral se encuentra en el código procesal del trabajo y de la seguridad social cuando en los artículos 25 y 31 norma a la oportunidad que tiene demandante y demandado para solicitar pruebas; en el 28 el término para adicionar y corregir la demanda; en el 63 y 65 el término para interponer recursos.

¹⁹ VALLEJO, Op. Cit. Pág. 60.

- **Regla técnica de la congruencia y los derechos fundamentales**

Esta regla tiene que ver con la concordancia que tiene que existir entre los hechos, las pretensiones, las pruebas y la decisión que tome el juez. En materia civil existen disposiciones donde se ordena al juez que se abstenga de fallar en cuantía superior a la solicitada en la demanda, sin embargo en materia laboral esta regla opera de forma diferente dado lo reglado en el artículo 50 del C.P.T y de la S.S., que al tenor dice:

El juez podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas²⁰.

Mírese como a pesar de ordenar el pago de sumas superiores a las pedidas o incluso a sumas que no fueron pedidas, es clara la norma en exigir la congruencia entre los hechos y las pruebas.

- **Regla técnica de la inmediación**

Esta regla supone que sea el juez quien conoce del asunto el mismo que debe decretar, practicar y valorar las pruebas. Esta regla es de suma importancia pues le permite al juez tener una apreciación propia de las pruebas practicadas al examinar la actitud del testigo, su reacción, el comportamiento, el nerviosismo, etc., para poder determinar si aquel dice o no la verdad.

Este es uno de los principales cambios que se produjo con la implementación de la oralidad en la ley 1149 de 2007, pues con anterioridad eran los empleados de

²⁰ GAMBOA, Jorge. Código Laboral Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral. Trigésima Edición. Bogotá: Leyer Editores, 2011. Pág. 560.

los despachos judiciales quien recibían las pruebas y era el juez solo al final, al momento de dictar sentencia cuando hacía una simple lectura de un acta sin tener en cuenta las circunstancias particulares que rodean la práctica de las pruebas.

- **Regla técnica de la concentración del proceso frente a la oralidad de la ley 1149 de 2007.**

La concentración implica que los actos procesales se practiquen en un solo momento de tal suerte que no exista interrupción entre unos y otros. La ley 1149 de 2007 al modificar el artículo 80 del C.P.T y de la S.S., eliminó la desconcentración que se presentaba con la ley 712 de 2001, pues desaparecieron las cuatro audiencias de trámite y la de juzgamiento para crear una sola audiencia de trámite y juzgamiento (en los asuntos de primera instancia), en la cual se recepcionarán las pruebas decretadas y se dictará sentencia sin solución de continuidad, quedando prohibida su suspensión salvo para satisfacer las necesidades básicas como las de alimentación y descanso, incluso esta ley permite habilitar tiempo por fuera de la jornada laboral para terminar la diligencia o si es voluntad del juzgador continuar con la misma al día siguiente.

Por su parte en el proceso laboral de única instancia se percibe de manera más clara la concentración pues se adelanta la totalidad del proceso en una sola audiencia, con las mismas características ya indicadas como la imposibilidad de suspenderla.

- **Regla técnica de la impulsión oficiosa del proceso**

Esta regla le impone al juez el deber de adelantar el proceso aún frente a la renuencia de impulso de la parte demandante, a excepción de la publicación del edicto, que es un acto que debe adelantar la parte interesada, pues ante esta situación nada puede hacer el juez para dar el respectivo impulso.

En materia laboral el artículo 30 del C.P.T y de la S.S., en cierta forma castiga la rebeldía o inactividad de la parte demandante en procurar la notificación de la parte demandada, pues establece que en caso que la parte actora se demore más de seis meses en realizar dicho trámite, el juez podrá proceder a declarar la contumacia y declarar el archivo del proceso.

Por otro lado se tiene que a pesar de la inasistencia de las partes a las audiencias no implica que aquella no se lleven a efecto, por el contrario se adelantarán a pesar de su no comparecencia en aras de garantizar el cumplimiento de esta regla.

- **Regla técnica de la carga de la prueba**

Esta regla supone que quien alega un hecho para la obtención de un derecho debe probarlo, así lo regla el artículo 177 del C.P.C., cuando manifiesta: *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba”*.

Esta regla es de suma importancia en el proceso pues de ella depende la declaratoria de un derecho o su negación, si la parte logra probar el supuesto de hecho de la norma pues el juez deberá declarar su consecuencia y en caso contrario negar la pretensión solicitada, lo que supone una obligación de las partes en el ámbito probatorio.

Por otro parte se encuentra la carga dinámica de la prueba que viene a apaciguar esta obligación pues supone que si la otra parte tiene mejor acceso a la prueba deberá ser ella la que la aporte, pues se traslada esta obligación a la parte que tenga más cercanía a la prueba.

En materia laboral es de suma importancia pues por lo general quien tiene mayor acceso a la prueba documental es el empleador, quien aunque tiene la obligación de suministrar copia a sus trabajadores por lo general no lo hace.

- **Regla técnica de la valoración de la prueba mediante la sana crítica**

En esta regla se faculta al juez para que valore las pruebas obtenidas de acuerdo a su lógica, la experiencia y a la ciencia. En el código procesal del trabajo y de la seguridad social, en el artículo 61 se encuentra esta regla bajo la designación de libre formación del convencimiento, así:

El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

Tal como lo regula la legislación procesal laboral, hay pruebas que requieren una solemnidad especial en donde es mínima la valoración que realiza el juez, pero existen otras en donde deberá formarse el convencimiento de forma libre de acuerdo a su experiencia y lógica, con lo que queda en libertad para valorar y conceder o negar las pretensiones.

- **Regla técnica de la gratuidad**

Esta regla implica que la administración de justicia en materia laboral es gratuita, es decir que las partes no deberán cancelar impuestos de timbre nacional, ni gastos secretariales y los oficios, despachos comisorios y demás actuaciones deberán ser enviados por el correo nacional que la rama judicial disponga para tal efecto.

Es de aclarar que esta regla no es absoluta, pues hay gastos que deben ser sufragados por las partes, como por ejemplo las copias cuando se concede recurso de apelación en el efecto devolutivo y la publicación de edictos.

- **Regla técnica de la celeridad**

El artículo 48 del C.P.T., y de la S.S., dispone que el juez debe velar porque el proceso sea rápido. La ley 1149 de 2007 previó un término de 3 meses para la realización de la audiencia de que trata el artículo 77 del C.P.T y de la S.S., y para la audiencia de trámite y juzgamiento. Lo anterior en cumplimiento del mandato superior de la ley estatutaria de administración de justicia.

Si bien esta exigencia de prontitud es para toda clase de proceso, en materia laboral cobra mayor importancia dada la protección reforzada al trabajador y la búsqueda de garantía de sus derechos.

- **Regla técnica de la contumacia**

La contumacia es una solución a la rebeldía de las partes de acudir ante los estrados judiciales, pues garantiza que una vez notificado el demandado así este no concurra el proceso se adelantará hasta el final, incluso se podrá dictar sentencia aún sin la comparecencia de ellas.

El artículo 30 del C.P.T y de la S.S., dispone:

Cuando notificada personalmente la demanda al demandado o a su representante, no fuere contestada o ninguno de estos compareciere a las audiencias, sin excusa debidamente comprobada, se continuará el proceso sin necesidad de nueva citación. Si el demandante o su representante no concurrieren a las audiencias, sin excusa debidamente comprobada, se continuará el proceso sin su asistencia. Si no compareciere ninguna de las partes se seguirá la actuación sin asistencia de ellas. Todo lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77. Si se presentaren las partes o una

de ellas antes de dictarse la sentencia, y el juez estimare justo el motivo de la inasistencia, podrá señalar día y hora para la celebración de audiencia de trámite. **PARÁGRAFO.** Si transcurridos seis (6) meses a partir del auto admisorio de la demanda o de la demanda de reconvencción, no se hubiere efectuado gestión alguna para su notificación el juez ordenará el archivo de las diligencias o dispondrá que se continúe el trámite con la demanda principal únicamente.

Otro aspecto de rebeldía que consagra esta norma es la falta de notificación del auto admisorio de la demanda, pues si la parte demandante se demora más de 6 meses en esta se archivarán las diligencias como forma de garantizar la economía procesal.

- **Regla técnica del proteccionismo**

El derecho procesal al igual que el sustancial protege de forma especial al trabajador como parte débil de la relación laboral, en procura de esta protección existen figuras como la de la consulta de las sentencia totalmente adversas al trabajador, la garantía de la celeridad en las actuaciones procesales, la gratuidad y las facultades ultra y extra petita con que cuenta el juez para fallar incluso por lo no pedido o por más de lo pedido en la demanda.

- **Regla técnica de la conciliación**

En materia laboral es obligatorio para el juez tratar de conciliar el proceso al inicio del mismo para terminarlo anticipadamente y garantizar la economía procesal y lograr un equilibrio entre las partes. Sin embargo el juzgador debe velar por el acuerdo respecto los derechos ciertos e indiscutibles del demandante pues la protección de la parte débil prima en todas las actuaciones.

1.2.3 Diferencia entre reglas técnico procesales y principios

Como se dijo las reglas procesales son parámetros que guían las actuaciones judiciales, por su parte los principios son la *“idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta”*²¹.

Los principios, no admiten contrarios, ni excepciones, deben aplicarse de manera obligatoria, pues constituyen la guía del respectivo sistema procesal, como ejemplo el debido proceso, que si bien en nuestra constitución está previsto como un derecho fundamental, es el principio orientador de todo procedimiento, no se admite actuación alguna que no haya observado sus postulados, pues quedarían viciadas de nulidad.

En este sentido, difieren uno y otro concepto dado que mientras los principios son permanentes, inmodificables y absolutos; las reglas técnicas se adoptan por conveniencia de acuerdo al momento histórico y a la conducta que se quiera regular, por eso es posible que coexistan reglas técnicas contrarias.

El tratadista Miguel Enrique Rojas al respecto manifiesta:

A diferencia de los principios que son de obligatoria observancia, las reglas técnicas son simples herramientas al servicio del proceso judicial, susceptibles de ser acogidas de manera conjunta o alternada, o de ser abandonadas, al antojo de quien elabora la normatividad procesal.

Con el propósito de garantizar rapidez, comodidad y eficiencia en la realización de la actividad procesal, sin olvidar las condiciones particulares de la colectividad en una época determinada, el ordenamiento se ve precisado a escoger las reglas técnicas que se muestren más adecuadas, lo que en ocasiones implica descartar otras.

La selección ha de realizarse en función de la conveniencia que demuestre cada una de las reglas técnicas conocidas, lo que hace pensar que cada ordenamiento adoptará las que en el momento de elaborar las normas

²¹ *Ibíd.*, Pág. 84.

procesales se consideren más útiles, en consideración a las características de la colectividad en que habrán de ser aplicadas²².

En cuanto a la oralidad laboral se han presentado dos alternativas pues una de ellas considera que se trata de una regla técnica y que su aplicación dependerá de la conveniencia y de las situaciones de cada caso concreto; mientras la otra supone que se trata de un principio de carácter superior y vinculante. Para resolver la controversia se acudirá al estudio realizado por la tratadista Dolly Caguazango en su obra Principio de la Oralidad en Materia Laboral²³ y a sus argumentos así:

➤ **Argumento histórico**

La mentada autora acude a la historia e indica que en el antiguo régimen no existía una organización política concebida bajo los principios del poder político sino que la misma se entendía como una atribución de carácter divino la cual estaba ejercida por los monarcas quienes eran enviados de dios en la tierra.

Bajo esta característica no existían limitaciones al poder público, así los modelos estatales absolutistas se caracterizaban porque sus prácticas judiciales eran excesivamente formalistas, secretas y escritas, pues ya que se trataba de la voluntad de dios no había lugar para que se controvirtieran ni para que la sociedad las conociera. Bajo esta premisa se encontraban las siguientes características del proceso:

- No había determinación de conductas prohibidas.
- El proceso judicial estaba institucionalizado sobre bases de responsabilidad religiosa.

²² ROJAS, Op. Cit., pág. 259.

²³ CAGUAZANGO, Op. Cit., Pág. 24.

- No se establecían límites para la aproximación a la verdad.
- Los procesos se surtían con concentración funcional.
- La valoración judicial quedaba muchas veces relegada a los juicios morales de los juzgadores.²⁴

Esta práctica estuvo en vigencia hasta la revolución francesa, donde se cambió ese estado absolutista por el estado liberal, con el cual y gracias a la ilustración se entendió que el poder político no tenía raíces religiosas sino que provenía del ser humano, pues era el hombre quien contaba con la capacidad de dotarse de una organización política a través de la manifestación de su voluntad.

Es por ello que la Revolución Francesa marcó un punto fundamental, pues se da inicio a los sistemas democráticos, además es el pueblo quien asume el papel como titular de derechos y elige a sus gobernantes a quienes puede exigirles el ejercicio del poder con sujeción a la ley. En este sentido cambian las características del proceso por las siguientes:

- Se impone a los jueces el sometimiento de sus decisiones al orden jurídico.
- La ley se presenta como una emanación soberana del pueblo y con sometimiento a los principios existentes en la sociedad.
- Se incorporan a los sistemas jurídicos democráticos principios como los de libertad e igualdad²⁵.

²⁴Ibíd., pág. 25.

²⁵Ibíd., pág. 26.

Dado que a partir de la revolución francesa se realizó un cambio al interior del derecho, pues se construye ahora sobre las bases de los principios de libertad e igualdad es que las actuaciones judiciales ya no pueden ser secretas sino que es obligatorio que se surtan en público, pues es el pueblo el legitimador del poder del estado.

Es así como se pasa de unas prácticas escritas a actuaciones orales, entendidas como el mecanismo para facilitar la comunicación entre el juez y las partes, es así como se afirma que la oralidad está ligada a una concepción limitada y democrática del poder público.

Ahora, estos cambios se fueron presentando de forma paulatina en los diferentes procesos, primero se vio reflejado en el proceso penal y luego se fue implementando en los demás pues el proceso se concibió como aquel elemento con el cual el Estado cumple su función de administrar justicia.

Concluye la autora este argumento, manifestando que dado que la oralidad fue entendida como el medio más idóneo para realizar los fines, principios y garantías procesales, pues se acude también a los principios de inmediación, concentración, contradicción y publicidad, trasciende de forma tal que sea concebida como verdadero principio y no como una mera regla técnica²⁶.

➤ **Argumento de filosofía del derecho y de teoría jurídica: el debate Hart – Dworking**

• **Modelo de Hart**

La ya citada autora expone la posición que Hart tenía del derecho, al manifestar que su concepto no puede reducirse al sistema tradicional de si es A debe ser B,

²⁶ *Ibíd.*, pág. 30.

ni tampoco los sistemas jurídicos se pueden explicar bajo este contexto. Así las cosas Hart, acude al concepto de reglas, las cuales las caracterizó como reglas sociales y las diferenció de los meros hábitos.

Hart diferencia las reglas de las primarias y las secundarias, las primeras imponen deberes mientras que las segundas confieren potestades o derechos. De esta forma, afirma que el sistema jurídico no puede ser concebido sin la presencia de reglas, las que clasificó en varios grupos, así:

- Reglas de obligación
- Reglas de cambio
- Reglas de adjudicación
- Reglas de reconocimiento

En cuanto a la oralidad y su debate de si constituye una mera regla o un principio, la autora señala algunas posiciones que han tenido otros autores al respecto. Así, cita a Ana Giacometto Ferrer, en su libro Teoría General de la Prueba, y afirma:

Ahora, en el debate sobre la índole de la oralidad laboral, los que le reconocen la calidad de regla técnica, entienden que ello es así porque este último concepto abarca *“todas aquellas normas de comportamiento de los sujetos procesales y de desarrollo de las actuaciones procesales cuya aplicación depende de su utilidad o conveniencia en el caso concreto, lo que hace posible que en unos casos se apliquen unas y en otras hipótesis otras completamente antagónicas”*.

Y en ese entorno, se pone como ejemplo de esas reglas técnicas la *“inmediación e inmediatez”* justificando esta denominación porque: *“ninguna de las dos (mediación e inmediatez) debe aplicarse a ultranza, y de hecho en la realidad no ocurre, puesto que la carga de trabajo haría interminables los procesos”*.

También se han utilizado argumentos descriptivos para asegurar la naturaleza de regla técnica de la oralidad:

“Reglas técnicas de la escritura y la oralidad: la primera hace referencia al desarrollo de las actuaciones procesales de manera escrita y la segunda a implementar audiencias orales, tal como lo pretendió el Decreto 2651, teniendo en cuenta que esto, en principio acelera el trámite procesal en la medida en que pueden interponerse los recursos verbalmente sin necesidad

de correr traslado a la contraparte por un término, y se puede decidir lo mismo a continuación. (...). Conviene asumirlas como reglas técnicas ya que si bien en principio la oralidad agiliza el proceso, debe quedar alguna constancia por escrito en aras de la seguridad jurídica y para agilizar el trámite de la segunda instancia. (...). Lo anterior indica que la inmediación es una regla técnica, puesto que en la práctica no se sigue de manera absoluta²⁷.

De la misma forma acude lo que dice Hernán Fabio López Blanco respecto de la oralidad y la escrituralidad: *“son reglas configuradoras del procedimiento, de la forma de los actos procesales, y no se refieren a los principios o reglas del proceso”²⁸.*

Afirma la doctora Dolly Caguazango que a pesar de todas las posiciones indicadas, a su parecer la ubican más en la concepción que Hart tiene de meros hábitos, pues considera que ellos son normas de comportamiento de los sujetos procesales y de desarrollo de las actuaciones procesales cuya aplicación depende de su utilidad y conveniencia en el caso concreto.

Así concluye que la postura explicada no se puede acoger toda vez que catalogan a la oralidad como meros hábitos sometidos a la conveniencia.

- **Modelo de Dworkin**

Este pensador trae consigo críticas a los planteamientos de Hart, al expresar que el derecho no se puede entender como el conjunto de reglas, pues a su sentir existen otros tipos de pautas que se llaman principios, los cuales son definidos como *“proposiciones morales que poseen un fundamento en actos de autoridades oficiales del pasado, y si bien constituyen principios morales, no pertenecen a la moral”²⁹.* Indica que los principios hacen parte del sistema jurídico mientras critica a Hart que expresa que las reglas no hacen parte de este.

²⁷ *Ibíd.*, pág. 35.

²⁸ *Ibíd.*, pág. 35.

²⁹ *Ibíd.*, pág. 39.

Para Dworkin existen diferencias entre los principios y las reglas técnicas, enseña que las reglas se aplican a todo o nada, o sea que se aplica dependiendo si existen condiciones para su aplicación, mientras los principios *“poseen un conjunto de excepciones que no podrían ser enumeradas, eso es lo que se ha establecido como una diferencia lógica”*³⁰.

Por otro lado existe la diferencia funcional la cual se define por el peso o importancia, pues indica que el principio es más importante, toda vez que un principio puede ser válido pero no aplicable mientras las reglas cuando entran en colisión y se aplica una para dejar de lado la otra, esta última pierde validez.

En este sentido la autora pluricitada, afirma que la oralidad se constituye como principio, pues si bien en el proceso admite excepciones su no aplicación trae consigo la nulidad, es decir que la oralidad hace parte del sistema jurídico, el cual no puede ser reemplazado por otro principio pues se vería afectada la administración de justicia con vicios de nulidad.

- **Argumento normativo – jurisprudencial**

Dentro de este argumento se diferencian dos situaciones, la primera la normatividad internacional y la normatividad nacional.

Dentro de la normatividad internacional, la autora explica que debido a la globalización del derecho los estados han optado por escoger un lenguaje común respecto a los principios que operan el proceso judicial, razón por la cual los han hecho parte de los instrumentos internacionales y de las declaraciones de derechos. Es así como el debido proceso ha sido considerado como un principio imperante para todos los Estados y para su reconocimiento han coincidido en la

³⁰ *Ibíd.*, pág. 40.

necesidad de acudir a las actuaciones orales, es por ello que la oralidad la han concebido como un principio importante y esencial de todo proceso.

El artículo 10 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre expresa: *“Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”*.(Subrayado fuera del texto).

Por su parte el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), dice:

Garantías Judiciales: Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. (Subrayado fuera del texto).

El artículo 14 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, indica:

Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independientemente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. (...); pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores. (Subrayado fuera del texto).

Después de este desarrollo de normas la doctora Dolly concluye que a nivel internacional todo proceso incluido el proceso laboral, debe garantizar como mínimo que sea público, que la persona que acude a la administración de justicia sea oída públicamente y que debe haber conocimiento de las pruebas. Así las

cosas afirma que la oralidad es un principio del derecho laboral a través del cual van a ser definidos derechos de las personas.

Por otro lado, en la normatividad nacional el proceso laboral ha sido concebido desde 1948 regido por el principio de oralidad y así lo reafirmó la ley 1149 de 2007.

La Ley 1285 de 2009 en su artículo 4º dijo: *“Las actuaciones que se realicen en los procesos judiciales deberán ser orales con las excepciones que establezca la ley. Esta adoptará nuevos estatutos procesales con diligencias orales y por audiencias, en procura de la unificación de los procedimientos judiciales, y tendrá en cuenta los nuevos avances tecnológicos”.*

Posteriormente, en su artículo 24, indicó que la Comisión de Justicia Pronta, *“tendrá en cuenta las recomendaciones y propuestas elaboradas por las Comisiones Intersectoriales para la efectividad del principio de la oralidad en el Régimen Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social...”.*

De la misma forma la Corte Constitucional en la Sentencia C-713 de 2008 se reafirma la necesidad de la implementación de la oralidad como el mecanismo para el logro de una justicia pronta y oportuna.

Así es como la autora reafirma su postura que la oralidad constituye un principio en el derecho procesal laboral y concluye su estudio así:

1. La oralidad puede tomarse como un principio jurídico vinculado a una concepción del poder político y a la manera de ejercerlo en la práctica judicial: así como el estado absolutista justificaba el poder con argumentos de carácter religioso, trasladaba esa visión a las prácticas procesales, asumía éstas como espacios adecuados para manifestaciones específicas de ese poder, excluía el conocimiento y la intervención de la sociedad en la que surgía el conflicto y promovía actuaciones formalistas, secretas y escritas; así también el estado de derecho justifica el poder por su origen democrático, lleva esa noción a las

prácticas judiciales, admite éstas actuaciones públicas y orales y fomenta la participación de las partes y el conocimiento público de la manera como se resuelven los conflictos.

2. Si la discusión sobre la naturaleza de la oralidad laboral se contextualiza en el debate HART – DWORKIN, se aprecia que no se trata de una regla, ni de un hábito pues la categoría que mejor la define es la de principio ya que constituye un mandato de optimización que orienta la dirección que deben tomar las prácticas judiciales, pueden someterse a ejercicios interpretativos y, en casos concretos, puede ceder ante otros principios.

3. En varios instrumentos internacionales de derechos humanos aprobados por Colombia y en las interpretaciones que de ellos han hecho los organismos encargados de su aplicación, se deja claro que la oralidad es un principio del proceso inherente a un régimen democrático y otro tanto ocurre con el sistema jurídico interno pues en la legislación estatutaria, en la legislación ordinaria y en la jurisprudencia constitucional existe acuerdo en cuanto a la índole de principio procesal que le asiste a la oralidad en materia laboral.

Conforme a lo expuesto y a modo de conclusión, debe indicarse con relación a la oralidad en materia laboral, que es un principio pues desde el contexto político la oralidad es la forma más idónea para garantizar los fines del estado, así como los principios y las garantías procesales, además que con aquella se logra la presencia de las reglas técnico procesales de inmediación, concentración, contradicción y publicidad. En consecuencia de lo anterior una vez se adopta el principio de la oralidad éste se aplica de forma absoluta, permanente y no admite ninguna modificación, en lo que tiene que ver con las audiencias, pues cabe aclarar que en nuestro sistema procesal laboral existen algunas excepciones a la oralidad pero las mismas se encuentran reguladas en la norma, tales como la demanda, contestación de la misma, liquidación de costas, las actas de audiencias y demás peticiones realizadas por fuera de audiencia, pues es claro que el sistema imperante en Colombia es mixto y no oral puro.

De otro lado y en lo referente al objetivo desarrollado, cabe indicar que en materia laboral existen diversas reglas técnicas, cuales son: eventualidad, congruencia, inmediación, concentración, impulsión oficiosa del proceso, carga de la prueba,

valoración de la prueba mediante la sana crítica, gratuidad, celeridad, contumacia, proteccionismo y conciliación, de las cuales algunas de ellas presentan vacíos que serán abordados en el capítulo siguiente.

CAPITULO II.

VACÍOS EXISTENTES EN LAS REGLAS TÉCNICO PROCESALES DE LA ORALIDAD EN LA LEY 1149 DE 2007

Ninguna legislación contempla todos los casos que en la práctica se pueden presentar, es por esto que la ley se va adecuando a las necesidades que día a día van surgiendo en la sociedad, el código procesal del trabajo no es la excepción.

Tal como se expuso la normatividad procesal laboral desde el año 1948 ha venido teniendo una serie de reformas en aras de lograr el fin último que es tener un trámite en su mayoría oral, sin embargo aún hoy en vigencia de la ley 1149 de 2007 se presentan vacíos, situaciones que no están reguladas o normas contradictorias, que obligan al juez a tomar las decisiones de acuerdo a la interpretación que realice del caso en concreto.

Así las cosas, en este capítulo se expondrán cuáles son las reglas técnico procesales que presentan vacíos o varias interpretaciones, o incluso colisión unas con otras, en la legislación procesal laboral y los casos que frecuentemente se presentan en la práctica.

2.1 REGLAS TÉCNICO PROCESALES DE LA ORALIDAD CON VACÍOS EN LA LEY 1149 DE 2007

2.1.1 Regla Técnica de la Inmediación

En la práctica de los Despachos Judiciales se percibe un inconveniente frente al principio de inmediación, pues dada la fuerte tendencia de terminar con los malos hábitos que se presentaban antes de la implementación de la Ley 1149 de 2007, se ha optado por un rígida tendencia de eliminar los Despachos Comisorios en la

práctica de testimonios e interrogatorios³¹ pues se impone la obligación a las partes de hacer comparecer a los testigos y a las partes a la audiencia de trámite y juzgamiento.

Sea lo primero advertir que en el procedimiento laboral se busca en principio un trámite ágil, con presencia del juez en todas las etapas del proceso y rápido pues se ha impuesto un término perentorio para la realización de una y otra audiencia. Sin embargo es pertinente traer a colación la normatividad frente a este tema particular.

Así, la inmediación se encuentra prevista en el artículo 52 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, de la siguiente forma: *“Principio de inmediación. Presencia del juez en la práctica de las pruebas. El juez practicará personalmente todas las pruebas. Cuando le fuere imposible hacerlo por razón del lugar, comisionará a otro juez para que las practique”*.

Es clara la norma al precisar que es posible realizar la comisión a otro juez para la práctica del testimonio.

Veamos ahora la posición de algunos juristas:

Por un lado, se encuentra a la doctora Dolly Caguazango quien en su libro El Nuevo Proceso Laboral, frente al tema indica:

En cuanto al principio de inmediación, si bien no se modificó la norma que lo consagra, debe tenerse presente que, como la estructura del proceso laboral apunta ahora a la potenciación de la oralidad, y asumiendo que se suministrarán los requerimientos técnicos necesarios para ello, es evidente que ahora sí se contará con la presencia del Juez en la práctica de pruebas,

³¹ Entrevista No. 3. Pregunta No. 2. Contestada por la Dra. Luz Amalia Andrade, Juez Tercera Laboral del Circuito de Pasto. Realizada el 12 de junio de 2015.

Entrevista No. 2. Pregunta No. 2. Contestada por el Dr. Mario Ricardo Paz, Juez Segundo Laboral del Circuito de Pasto. Realizada el 12 de junio de 2015.

siendo él quien en adelante las practique, aunque con la excepción prevista para el caso de la práctica de pruebas a través de funcionario comisionado en razón de lugar³².

La posición de esta profesional del derecho apunta a expresar que a pesar que la norma no se modificó la práctica deberá cambiar, pues a pesar que la norma ya se encontraba en la legislación procesal laboral, lo que sucedía era que el Juez designaba a alguno de sus empleados para que recibiera las pruebas, lo que permitía que al mismo tiempo podía realizar varias audiencias dependiendo del número de personas que tuviera a su cargo, contándose tan solo con su supervisión pero no con su presencia.

Ahora por otro lado, hace alusión a la implementación de los medios técnicos y con ello es importante traer a consideración lo expuesto en el nuevo Código General del Proceso, en donde la tendencia es la utilización de la figura jurídica de la comisión de forma excepcional, véase los artículos 37 y 171, cuando expresan:

Artículo 37. Reglas generales. La comisión sólo podrá conferirse para la práctica de pruebas en los casos que autoriza el artículo 171, para la de otras diligencias que deban surtirse fuera de la sede del juez del conocimiento, y para secuestro y entrega de bienes en dicha sede, en cuanto fuere menester. No podrá comisionarse para la práctica de medidas cautelares extraprocesales.

La comisión podrá consistir en la solicitud, por cualquier vía expedita, de auxilio a otro servidor público para que realice las diligencias necesarias que faciliten la práctica de las pruebas por medio de videoconferencia, teleconferencia o cualquier otro medio idóneo de comunicación simultánea. Cuando se ordene practicar medidas cautelares antes de la notificación del auto admisorio de la demanda o del mandamiento ejecutivo, a petición y costa de la parte actora y sin necesidad de que el juez lo ordene, se anexará al despacho comisorio una copia del auto admisorio de la demanda o del mandamiento ejecutivo, para efectos de que el comisionado realice la notificación personal.

El retiro y entrega de copias de la demanda y sus anexos así como la fecha a partir de la cual debe computarse el término de traslado de la demanda, estará sujeto a lo previsto en el artículo 91 de este código.

³²CAGUAZANGO, Op. Cit., pág. 105.

Cuando el despacho judicial comitente y el comisionado tengan habilitado el Plan de Justicia Digital, no será necesaria la remisión física de dichos documentos por parte del comitente.

Artículo 171. Juez que debe practicar las pruebas. El juez practicará personalmente todas las pruebas. Si no lo pudiere hacer por razón del territorio o por otras causas, podrá hacerlo a través de videoconferencia, teleconferencia o de cualquier otro medio de comunicación que garantice la inmediación, concentración y contradicción. Excepcionalmente, podrá comisionar para la práctica de pruebas que deban producirse fuera de la sede del juzgado y no sea posible emplear los medios técnicos indicados en este artículo.

Es prohibido al juez comisionar para la práctica de pruebas que hayan de producirse en el lugar de su sede, así como para la de inspecciones dentro de su jurisdicción territorial.

No obstante, la Corte Suprema de Justicia podrá comisionar cuando lo estime conveniente. Las pruebas practicadas en el exterior deberán ceñirse a los principios generales contemplados en el presente código, sin perjuicio de lo dispuesto en los tratados internacionales vigentes.

De lo anteriormente expuesto, se colige que el legislador busca con afán la eliminación de los Despachos Comisorios pues quiere hacer efectiva la inmediación, sin embargo resulta imperioso verificar qué sucede en los Despachos Judiciales, es decir si ya cuentan con los medios tecnológicos suficientes para proceder de esta forma, análisis que se realizará en el siguiente capítulo.

Por otro lado, se tiene la posición del tratadista Jorge Enrique Ávila Triana, quien al respecto del principio de inmediación afirma:

En mi concepto, el principio de inmediación consiste en la práctica personal de la prueba por parte del juez, como supremo director del proceso y quien en últimas, será la persona encargada de realizar una apreciación y análisis del distinto material probatorio recaudado dentro del proceso a fin de formar su libre apreciación de los hechos y como consecuencia de ello fallar la *Litis* en derecho. La inmediación se concibe bajo el presupuesto de que sea el funcionario que recauda la prueba, sea el mismo que profiera la sentencia que ponga fin al proceso, o que de no serlo, la prueba decretada sea practicada sin contaminación alguna, en virtud de la cual, sea ésta valorada de manera independiente de quien sea el funcionario que la aprecie y sobre la cual pueda sustentarse una decisión.

Por otro lado, en el hipotético caso, que el juez no pueda practicar la prueba personalmente, por el lugar de realización de la misma, comisionará a otro juez, para que sea éste quien la practique, cuya labor o competencia se suscribe a la práctica de la prueba, más no a la valoración de la misma, habida cuenta que esta es una atribución exclusiva del juez comitente de conocimiento principal del proceso³³.

Este jurista, apunta de la misma forma, a utilizar la comisión para un caso como él llama “*hipotético*”, pues a su consideración la presencia del juez en la práctica de las pruebas es de vital importancia, ya que es quien tomará la decisión que ponga fin al litigio presentado.

Ahora, la posición del ya mencionado Fabián Vallejo Cabrera trae otro nuevo dilema, así:

El artículo 52 del CPT reformado por el 23 de la Ley 712, al reglamentar el principio de la inmediación del juez, especialmente en la práctica de las pruebas, recaba sobre la obligación de practicarlas en forma personal. Empero cuando por razón del lugar surja la obligación de comisionar, puede hacerlo. Se eliminó en este caso la obligación que tenía el comisionado de informar al comitente su apreciación íntima sobre las pruebas por él practicadas.

En caso de haberse otorgado la comisión y esta –como sucede ordinariamente– no alcanza a llegar para el correspondiente juzgamiento, lo ideal es que el juez no suspenda la audiencia y dicte el fallo con el material probatorio recaudado hasta el momento. La prueba que llegue con posterioridad al proceso deberá ser valorada por el Tribunal en la segunda instancia. Sólo procediendo así lograremos una efectiva oralidad. El actuar contrario hace perder la unidad de la audiencia y atenta contra la naturaleza y objeto de aquella en cuanto pretende que el juez dicte sentencia con la información directa que ha obtenido en la audiencia de trámite y juzgamiento³⁴.

Surge aquí un nuevo cuestionamiento, ¿debe el Juez esperar el Despacho Comisorio para fallar?, o por el contrario debe continuar con el trámite del proceso

³³AVILA, Jorge Enrique. Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Compendio Teórico Práctico. Primera Edición. Colombia: Legis, 2013. Pág. 162.

³⁴VALLEJO, Op. Cit., pág. 264.

y dar obediencia al término fijado por el legislador para desarrollar una y otra audiencia. Estos interrogantes serán desarrollados con detenimiento en el capítulo siguiente.

Finalmente, se relaciona la apreciación de Gerardo Botero Zuluaga, quien en su obra *Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social*, al referirse al principio de inmediación y la práctica de Despachos Comisorios, indica:

Ahora bien, cuando no es posible la práctica de pruebas directamente por el juez que conoce del proceso, en razón del factor territorial, se le permite comisionar a otro funcionario con ese propósito. Debe destacarse, que si bien es cierto la nueva preceptiva ya no exige que el funcionario comisionado le certifique al comitente, una vez recaude las pruebas pertinentes, su apreciación íntima acerca de ellas y en cuanto a la prueba testimonial la de indicar el concepto que le merece la versión suministrada por los deponentes, así como las circunstancias de su mayor o menor credibilidad, lo cual si se consagraba en la norma modificada (artículo 52 C.P.L.), considero que si bien puede continuarse con esa sana práctica, no ya como una exigencia legal sino con miras a que el juez del proceso conozca en toda su significación el material de la causa que por razones ajenas a su voluntad no le fue posible recaudarlo personalmente. En efecto, ese informe puede aportar luces de trascendental importancia para la valoración probatoria, máxime cuando de la prueba testimonial se trata, en donde por ciertas actitudes que asume el deponente en la diligencia, resulta posible que el juez se forme una convicción anticipada sobre la veracidad o falsedad en su relato, ponderando no sólo las palabras, sino también, lo que es más importante, las reacciones y gestos, de fundamental importancia para apreciar la verdad o la mentira en una declaración³⁵.

Este autor trae un nuevo cuestionamiento y es la necesidad de conocer las situaciones particulares de lo sucedido en la práctica de las pruebas por parte del comisionado, pues en ocasiones hay actitudes de las personas llamadas a declarar que le generan desconfianza al juez a la hora de valorar la credibilidad de su dicho.

³⁵BOTERO, Op. Cit., pág. 72.

En este orden de ideas, una vez verificadas las diversas posiciones respecto del principio de inmediación, se puede concluir que frente a este principio se encuentran los siguientes cuestionamientos:

- ¿La comisión se debe decretar para la práctica de interrogatorios de parte o testimonios, en procesos laborales?
- ¿Cuenta la rama judicial con los medios técnicos para practicar la prueba testimonial a través de videoconferencia?
- ¿Qué sucede con el principio de oralidad cuando el comitente no practica el testimonio con los medios tecnológicos orales sino de forma escrita?
- ¿Si el Despacho Comisorio no se llega dentro de los 3 meses con que cuenta el juez de conocimiento del asunto para practicar la audiencia de trámite y juzgamiento, esta se debe realizar o se deberá esperar hasta que este llegue?
- ¿Es importante que el comisionado indique su apreciación acerca de la prueba practicada?

2.1.2 Regla Técnica de Preclusión

Esta regla procesal lo que persigue es impedir que el proceso retroceda a etapas ya cumplida o evitar que las mismas se repitan, con el fin de buscar el impulso procesal. Sin embargo, en la práctica puede suceder que las partes busquen este retroceso por ejemplo y el caso más común se presenta con la etapa probatoria, pues en ocasiones las partes solicitan pruebas no pedidas en la demanda o en su contestación, o en audiencia desean aportar las que se encuentran en su poder y no fueron allegadas en la etapa procesal pertinente.

Así las cosas resulta necesario verificar si el legislador previó estas situaciones o si por el contrario existe también un vacío legislativo en este aspecto, veamos:

El artículo 26 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, indica cuales son los anexos que deben ser aportados con la demanda y en el numeral 3º dice: *“las pruebas documentales y anticipadas que se encuentren en poder del demandante”*.

Por otro lado el párrafo del artículo 31 ibídem, también menciona lo anexos que debe contener la contestación de la demanda y en el numeral 3º expresa: *“Las pruebas anticipadas que se encuentren en su poder”*.

Es claro entonces que para cada una de las partes existe una oportunidad procesal a fin de allegar y solicitar las pruebas que considere pertinentes, por lo que si no lo hace dentro de dicha oportunidad pues tendrá que acarrear con la consecuencia de no ser tenida en cuenta.

Sin embargo, se debe hacer claridad que en materia laboral el juez tiene la facultad de decretar pruebas de oficio, así lo ha regulado el artículo 54 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, cuando dice: *“Además de las pruebas pedidas, el juez podrá ordenar a costa de una de las partes, o de ambas, según a quien o a quienes aproveche, la práctica de todas aquellas que a su juicio sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos”*.

Así las cosas, cuando el juez verifique que hay alguna prueba necesaria para establecer la verdad dentro del proceso y que aquella no ha sido aportada o solicitada por alguna de las partes, bien puede subsanar esta falencia y ordenarla oficiosamente.

En este sentido se encuentra que no existe vacío al respecto.

2.1.3 Regla Técnica de Conciliación

En cuanto a esta regla técnica se ha determinado un vacío legislativo, que más parece ser un error, tal como se expondrá.

En efecto, al realizar la modificación del artículo 77 del Código Procesal del trabajo y la Seguridad Social por parte de la Ley 1149 de 2007, se omitió incluir el inciso quinto que traía, miremos:

El artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social antes de la reforma introducida por la Ley 1149 de 2007, decía:

Contestada la demanda principal y la de reconvenición si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública.

Para efectos de esta audiencia, el juez examinará previamente la totalidad de la actuación surtida y será él quien la dirija.

En la audiencia de conciliación se observarán las siguientes reglas:

Si alguno de los demandantes o de los demandados no tuvieren capacidad, concurrirá su representante legal.

Si antes de la hora señalada para la audiencia, alguna de las partes presenta prueba siquiera sumaria de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para celebrarla, sin que pueda haber otro aplazamiento.

Cuando en la segunda oportunidad se presente prueba de que existe fuerza mayor para que una de las partes pueda comparecer, la audiencia de conciliación se celebrará con su apoderado, quien se entiende con facultad para conciliar, admitir hechos y desistir.

Excepto los casos contemplados en los dos (2) incisos anteriores, si el demandante o el demandado no concurren a la audiencia de conciliación el juez la declarará clausurada y se producirán las siguientes consecuencias procesales:

1. Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito.

2. Si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión.

Las mismas consecuencias se aplicarán a la demanda de reconvención.

3. Cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra.

4. En el caso del inciso quinto de este artículo, la ausencia injustificada de cualquiera de los apoderados dará lugar a la imposición de una multa a favor del Consejo Superior de la Judicatura, equivalente a un salario mínimo mensual vigente.

... (Negrilla y subrayado por fuera del texto)

El artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la seguridad Social con la reforma introducida por la Ley 1149 de 2007, expresa:

Contestada la demanda principal y la de reconvención si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública, la cual deberá celebrarse a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de notificación de la demanda.

Para efectos de esta audiencia, el juez examinará previamente la totalidad de la actuación surtida y será él quien la dirija.

En la audiencia de conciliación se observarán las siguientes reglas:

Si alguno de los demandantes o de los demandados fuere incapaz, concurrirá su representante legal.

Si antes de la hora señalada para la audiencia, alguna de las partes presenta prueba siquiera sumaria de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para celebrarla, la cual será dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha inicial, sin que en ningún caso pueda haber otro aplazamiento.

Excepto los casos contemplados en los dos (2) incisos anteriores, si el demandante o el demandado no concurren a la audiencia de conciliación, el juez la declarará clausurada y se producirán las siguientes consecuencias procesales:

1. Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito.

2. Si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión.

Las mismas consecuencias se aplicarán a la demanda de reconvención.

3. Cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra.

4. En el caso del inciso quinto de este artículo, la ausencia injustificada de cualquiera de los apoderados dará lugar a la imposición de una multa a favor del Consejo Superior de la Judicatura, equivalente a un (1) Salario Mínimo Mensual Vigente.

... (Negrilla y subrayado por fuera del texto)

Tal como puede observarse el legislador omitió incluir en la reforma introducida por la Ley 1149 de 2007 el inciso quinto de la norma citada que se refiere a lo que sucede cuando alguna de las partes no puede concurrir a la audiencia de conciliación en una segunda oportunidad y la misma se refiere a una fuerza mayor o caso fortuito.

A esta conclusión se arriba después de examinar la norma, pues como se mira la norma se refiere a este inciso a pesar que no se encuentra, pues en dos oportunidades hace referencia, cuando dice:

...

“Excepto los casos contemplados en los dos (2) incisos anteriores, si el demandante o el demandado no concurren a la audiencia de conciliación, el juez la declarará clausurada y se producirán las siguientes consecuencias procesales:”

...

Y después,

...

“4. En el caso del inciso quinto de este artículo, la ausencia injustificada de cualquiera de los apoderados dará lugar a la imposición de una multa a favor del

Consejo Superior de la Judicatura, equivalente a un (1) Salario Mínimo Mensual Vigente”.

...

Es así como este vacío u omisión legislativa en la regla técnica de la conciliación puede llevar al juzgador a la confusión, pues cuando se encuentre frente a la situación descrita deberá determinar si aplica o no el inciso quinto que regulaba el artículo ya citado antes de la reforma introducida por la Ley 1149 de 2007.

2.1.4 Regla Técnica de la Congruencia

Según esta regla debe existir una concordancia entre los hechos, las pretensiones y las excepciones, frente a la decisión que tome el juez. Ahora, en materia laboral su aplicación es parcial dada la disposición contenida en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que expresa:

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

De la norma transcrita, se verifica que en el procedimiento laboral, se le ha dado facultades al juez para fallar por fuera de lo pedido o más allá de lo pedido, esto en virtud que las normas laborales llevan implícito el carácter de orden público, de la protección del trabajador como parte débil de la relación laboral y del desarrollo constitucional de la prevalencia del derecho sustancial sobre el procesal.

Sobre este aspecto el tratadista Víctor Julio Usme Perea ha identificado algunas reglas y característica relevantes, así:

Algunos aspectos, reglas y características relevantes de las decisiones extra o ultra petita son las siguientes:

La posibilidad de disponer condenas extra o ultra petita radica en cabeza de los jueces laborales de única y de primera instancia. El juez de segunda instancia, en principio, no está revestido de dicha posibilidad.

Procede frente a salarios, prestaciones o indemnizaciones que le correspondan al trabajador en virtud de las normas laborales.

La norma procesal consagra una potestad discrecional para los jueces laborales, pero no una obligación; facultad que no es ilimitada.

Extra petita - por fuera de lo pedido – (aspecto cualitativo): para su procedencia se requiere, rigurosamente, que los hechos que originan la decisión: (i) hayan sido discutidos dentro del proceso y, (ii) que estén debidamente acreditados.

Ultra petita - más allá de lo solicitado – (aspecto cuantitativo): se exige que la súplica implorada por el trabajador en el escrito iniciador de la contienda: (i) debe ser inferior a la estatuida en la norma laboral, y (ii) que no aflore del juicio que el mayor valor hubiese sido cancelado al trabajador acreedor.

Es una excepción al principio de la congruencia, establecido en el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil. De manera que su interpretación debe ser rigurosamente restringida.

...³⁶

Se debe indicar que la aplicación de estas facultades ultra y extra petita no son automáticas, pues como se puede observar de la norma y cita transcrita es necesario que los hechos hayan sido discutidos dentro del proceso y estén debidamente probados.

Así las cosas, se puede afirmar que esta excepción a la regla técnica de la congruencia se encuentra debidamente regulada en las normas procesales laborales por lo que no existe vacío alguno al respecto.

³⁶ USME, Víctor Julio. Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Compendio Teórico Práctico. Primera Edición. Colombia: Legis, 2013. Pág. 147.

2.1.5 Regla Técnica de la Concentración

Esta regla técnica supone que en un solo momento se practiquen varios actos procesales. En materia laboral se encuentra esta regla en los artículos 77 y 80 del C.P.T y de la S.S., que disponen, el primero que en una sola audiencia se realizará la conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas; y el segundo que en la misma diligencia se practicarán las pruebas que hubieren sido decretadas y se dictará sentencia. De la misma forma se encuentra presente en el artículo 72 del C.P.T y de la S.S., cuando al regular el trámite de los asuntos de única instancia manifiesta que en la misma oportunidad se realizarán los actos procesales contenidos en los artículos 77 y 80 ya citados.

Tal como se observa en las normas en cita, en el procedimiento laboral se pregona porque en una misma diligencia se practiquen varios actos procesales en aras de la agilidad que genera la oralidad, así lo expone el tratadista Fabián Vallejo Cabrera, cuando dice:

Por esta razón el artículo 12 de la ley 1149 de 2007 modificó radicalmente el artículo 80 del CPT con el fin de disponer, para hacer efectiva la oralidad, que la audiencia de trámite y juzgamiento en los procesos de primera instancia se ejecute en un solo acto esto es atendiendo el concepto de unidad de audiencia, sin interrupciones salvo, claro está, las normales, que impone la vida cotidiana –alimentación, descanso, etc-, bajo este entendido una vez iniciada la audiencia de trámite y juzgamiento, y también la preliminar, deben concluir con el día y, si es del caso, el juez está facultado para habilitar el tiempo por fuera de la jornada laboral con el fin de que la audiencia concluya con sentencia evitando en lo posible cualquier suspensión sea cual sea la causa que la origine. En esta discusión bien se puede pensar que aún la falta de la práctica de alguna prueba para la cual se comisionó amerita se suspenda la audiencia para un día diferente al siguiente, proceder con el cual no se atenta contra ningún derecho dado que en la segunda instancia se puede suplir la falencia probatoria siempre y cuando en su no practica no concurra la responsabilidad del interesado en dicho medio de convicción³⁷.

³⁷VALLEJO, Op. Cit., pág. 64.

Tal como se desprende de la anterior apreciación no habría motivos por los cuales se pueda aplazar una audiencia, sin embargo el abogado William Hernández Pérez, plantea el siguiente interrogante:

¿Es imperativo dictar sentencia dentro del trámite de la segunda audiencia?

La pregunta resulta procedente, pues el inciso final de este artículo 45 puede generar polémica o controversia en cuanto la interpretación que se le dé la limitación de celebrar máximo dos audiencias. Como bien la práctica ya nos lo ha demostrado, existe gran cantidad de juicios de trabajo que por la simplicidad del tema probatorio, ya sea porque se trate de evaluación documental o de definir puntos de puro derecho, permiten proferir la sentencia dentro de la primera audiencia, sin que exista justificación alguna para siquiera convocar a la audiencia siguiente.

Por el contrario, hay otros casos de mayor complejidad tanto por la naturaleza del proceso como por la enorme cantidad de pruebas, en los que –incluso con la capacidad del juez para limitarlas- subsista la necesidad de ordenar su práctica, lo que implica necesariamente convocar a la segunda audiencia. También puede presentarse casos excepcionales en los que no se alcance a evacuar todos los medios probatorios. Lo cierto es que se debe imponer el criterio razonable y la responsabilidad de juez para dar, en cuanto le sea posible, cumplimiento a la imposición procedimental de las dos audiencias sin perder de vista la garantía del debido proceso y el respeto al derecho de defensa de las partes³⁸.

Tal como queda planteado por este jurista, no comparte la anterior posición expuesta, pues a su sentir la aplicación de la norma no debe realizarse de forma tajante, sino atendiendo a las necesidades de cada caso en particular y siempre respetando el debido proceso y el derecho de defensa de las partes.

Por otro lado, la doctora Dolly Caguazango, con respecto a la crítica que se realiza frente a la imposibilidad de agotar el proceso ordinario laboral en dos audiencias indica:

Desde nuestro punto de vista, esta crítica es infundada, ya que si la audiencia de trámite y juzgamiento se dirige a la recepción de las pruebas, la presentación de alegatos de conclusión de las partes, la emisión de la sentencia y la interposición y sustentación de los recursos contra ella, eventos procesales deban agotarse inexorablemente en un solo día. No. Lo que previó

³⁸ HERNANDEZ, William. Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Compendio Teórico Práctico. Primera Edición. Colombia: Legis, 2013. Pág. 135.

la ley fue que ello se ejecutara en una sola audiencia, la cual, puede durar menos de uno, uno o varios días, sin que deba considerarse que cada día comporte una audiencia diferente. En este sentido es necesario resaltar que el concepto de audiencia procesal difiere sustancialmente al de día calendario.

Esta apreciación, sin duda se refiere a los casos en los cuales finaliza la hora laboral y no se ha dado fin al objeto de la audiencia, caso en el cual no existe divergencia se procederá a habilitar tiempo enseguida o al día siguiente. Sin embargo existen situaciones que pueden llevar a motivar una posible suspensión, por ejemplo la ausencia de algún testigo o de la parte quien debía absolver interrogatorio de parte. Frente a estas situaciones, antes de la entrada en vigencia de la Ley 1149 de 2007, en la práctica se daba aplicación a lo dispuesto para el efecto en el Código de Procedimiento Civil, el cual prescribe:

Artículo 225. En caso de que el testigo desatienda la citación, se procederá así:

1º. Si dentro de los tres días siguientes a la audiencia, no acredita siquiera sumariamente causa justificativa, se le impondrá una multa de dos a cinco salarios mínimos mensuales quedando siempre con la obligación de rendir el testimonio, para lo cual se señalará nueva audiencia.

2º. Si en el término mencionado el testigo acredita siquiera sumariamente un hecho justificativo de su inasistencia, el juez lo exonerará de sanción y señalará audiencia para oírlo, sin que sea necesaria nueva citación.

3º. El interesado podrá pedir que se ordene a la policía la conducción del testigo a la nueva audiencia; igual medida podrá adoptar el juez de oficio, cuando lo considere conveniente.

4º. Cuando se trate de alguna de las personas mencionadas en el artículo 222, la desobediencia la hará incurrir en la misma sanción, que será impuesta por el funcionario encargado de juzgarla disciplinariamente, a solicitud del juez.

De la norma transcrita, se precisa que el testigo que no compareciere a la audiencia en la cual debe rendir su declaración puede justificar dentro de los tres días siguientes su inasistencia y si esta fuere justificada pues se señalará fecha y hora para una nueva audiencia en la cual se recepcionaría su dicho.

Lo anterior contraria a todas luces lo ya expresado por los juristas en cita, en donde exponen que no es posible suspender la audiencia de trámite y juzgamiento. Lo anterior generaría los siguientes interrogantes:

- ¿Es aplicable el artículo 225 C.P.C., al trámite del proceso laboral?
- ¿La aplicación del artículo 225 C.P.C., va en contravía del principio de concentración?
- ¿El hecho de suspender la audiencia con el fin de conceder el término de los 3 días para que los testigos que no comparecieran a la audiencia de trámite y juzgamiento, justifiquen su inasistencia genera nulidad dada la prohibición de realizar más de dos audiencias y de suspensión prevista en el artículo 5 de la Ley 1149 de 2007?
- ¿No suspender la audiencia para otorgarle el término de los tres días para que los testigos justifiquen su inasistencia va en contravía del derecho de defensa?

Ahora, el trámite de única instancia, es el que más preocupación genera, pues en una sola audiencia deben realizarse todos los actos procesales. En consecuencia surgen preocupantes inquietudes sobre todo en lo que tiene que ver con las pruebas, toda vez que estas son el elemento con que cuentan las partes para demostrar sus dichos. Aquí el papel del juez toma gran importancia pues entra en conflicto la prohibición de suspender audiencias, con la garantía del derecho de defensa y del debido proceso, pues ante la necesidad de practicar una prueba que implica la suspensión de la audiencia deberá solucionar la controversia en aras de proteger los derechos de las partes.

2.1.6 Regla Técnica de la Gratuidad

Esta regla se encuentra contemplada en el artículo 39 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que al tenor dice: *“La actuación de los procesos del trabajo se adelantará en papel común, no dará lugar a impuesto de timbre*

nacional no derechos de secretaría, y los expedientes, despachos, exhortos y demás actuaciones cursarán libres de porte por los correos nacionales”.

Al respecto de la gratuidad, la Corte Constitucional en sentencia T-522 de 1994 dijo:

No existe una norma constitucional que expresamente consagre la gratuidad del servicio de justicia que presta el Estado, pero por vía legislativa aparece reconocido el principio de gratuidad de la justicia, aun cuando con algunas limitaciones, en los Códigos de Procedimiento Laboral y Civil. De la Constitución se puede inferir el principio de la gratuidad de la circunstancia de que la justicia constituye uno de los pilares o fundamentos esenciales para lograr la convivencia, la paz y un orden justo que haga realidad la igualdad jurídica y material, enmarcado dentro de la filosofía y el realismo del Estado social de derecho, justicia cuya aplicación, operatividad y eficacia se hace efectiva cuando las instituciones procesales creadas como instrumentos para asegurar su vigencia, arbitran los mecanismos idóneos para que puedan acceder a ellas todas las personas en condiciones de igualdad. La gratuidad es, en esencia, la condición para hacer realidad el acceso a la justicia en condiciones de igualdad, pues la situación económica de las partes puede colocar a una de ellas en situación de privilegio frente a la otra ni propiciar, por consiguiente, la discriminación³⁹.

Aquí, la Corte Constitucional al referirse a la gratuidad hace gran énfasis a la igualdad y en materia laboral adquiere gran importancia dado que precisamente esta jurisdicción se creó en aras de evitar la profunda desigualdad que se presentaba entre empleador y trabajadores al momento de acudir a la justicia, pues al ser tramitado como un proceso común, el empleador aprovechaba su ventaja económica limitando la oportunidad de los trabajadores de acceder a la justicia.

Así, es importante recordar que en la exposición de motivos del Acto Legislativo No. 1 de 1940, el Ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social José Joaquín Caicedo Castilla, expuso:

³⁹Corte Constitucional. Sentencia T-522 de 1994. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

El gobierno propone a vuestra consideración un proyecto de reforma constitucional que autorice al legislador para establecer la jurisdicción especial de trabajo. Esta es necesaria porque al conocimiento de los problemas sociales por parte de la jurisdicción ordinaria es posible anotarle tres inconvenientes: (...) 2º. La jurisdicción ordinaria es costosa y por lo tanto inaccesible para el obrero en muchos casos. Hacerla obligatoria para los problemas sociales equivaldría a constituir un privilegio a favor de la clase patronal...⁴⁰

En dicha época, ya se había evidenciado la problemática que generaba el costo del acceso a la justicia, pues tan solo los empleadores podían sufragar los gastos que implicaba un proceso, dejando a los trabajadores en total desamparo, pues podían ser víctimas de abusos a sus derechos laborales y la administración de justicia no podía hacer nada al respecto.

Ahora, teniendo en cuenta esa protección con que se supone cuentan los trabajadores a la hora de acceder a la justicia, se debe precisar que la misma no es absoluta, pues existen gastos que deben ser pagados por las partes en aras que el proceso pueda continuar con su trámite normal.

Al respecto Silvestre Pardo Santamaría dice:

Este principio de gratuidad tiene sus excepciones puesto que cuando, por ejemplo, haya necesidad de un perito o de un traductor, estas personas requieren que le sean cancelados sus honorarios por haber prestado sus servicios. Ante este evento el juez, en primer lugar, tomará tales personas de las listas de auxiliares de la justicia que existen en cada juzgado, y le fijará el valor correspondiente a sus honorarios de acuerdo a las labores que dicho auxiliar de la justicia haya desempeñado⁴¹.

Es así como se presentan varias situaciones como las del ejemplo que propone el jurista, entonces resulta imperioso preguntarse si se está garantizando efectivamente el acceso a la justicia de los trabajadores o aún en esta época se encuentra limitado a la tenencia de los recursos suficientes como para sufragar los costos que implica el trámite de un proceso.

⁴⁰CAGUAZANGO, Op. Cit., pág. 40.

⁴¹PARDO, Silvestre. Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Compendio Teórico Práctico. Primera Edición. Colombia: Legis, 2013. Pág. 111.

Entre los gastos más frecuentes dentro de un proceso laboral se tienen los siguientes:

- Perito para calcular los perjuicios por la falta de suministro de dotación.
- Honorarios de la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez.
- Traslado a la ciudad en donde se encuentre la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez, en los casos en que en el municipio no exista una dependencia.
- Publicación del edicto emplazatorio.
- Notificaciones.
- Copias para recursos concedidos en el efecto devolutivo.
- Traslado de los testigos, cuando el juez no decreta la práctica de despacho comisorio.

Como se puede observar si bien hay gastos que no son muy excesivos existen otros como por ejemplo los honorarios de las Juntas de Calificación de Invalidez que han sido fijados con un equivalente al salario mínimo, mismo que en ocasiones corresponde a un mes de salario de los trabajadores siendo casi que imposible cubrirlos.

2.1.7 Regla Técnica de la Celeridad

La celeridad se encuentra regulada en el artículo 4 de la Ley 270 de 1996, el cual dispone: *“La administración de justicia debe ser pronta, cumplida y eficaz en la solución de fondo de los asuntos que se sometan a su conocimiento. Los términos procesales serán perentorios y de estricto cumplimiento por parte de los funcionarios judiciales. Su violación injustificada constituye causal de mala conducta, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar”.*

Esta regla tiene que ver con el cumplimiento estricto de los términos procesales y con la obligación por parte de los operadores de judiciales de dar agilidad al trámite procesal, de tal suerte de los litigios sean resueltos con prontitud.

Además impone una posible sanción a los funcionarios judiciales que violen de forma injustificada dicha obligación.

Al hacer un análisis del artículo 48 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, Jorge Gamboa Jiménez dice:

Tres principios desarrolla esta norma: celeridad, eficiencia y garantía del derecho de defensa.

Conforme con el principio de celeridad, la administración de justicia debe ser pronta y cumplida, que los términos procesales sean perentorios y de estricto cumplimiento por parte de los funcionarios judiciales. En este marco, el derecho fundamental de acceder a la administración de justicia implica necesariamente que el juez resuelva en forma imparcial, efectiva y prudente las diversas situaciones que las personas someten a su conocimiento. Para lograr lo anterior, es requisito indispensable que el juez propugne la vigencia del principio de la seguridad jurídica, es decir, que asuma el compromiso de resolver en forma diligente y oportuna los conflictos a él sometidos dentro de los plazos que define el legislador. Por ello, es parte integrante del derecho al debido proceso y de acceder a la administración de justicia, el derecho fundamental de las personas a tener un proceso ágil y sin retrasos indebidos.

A lo anterior, cabe agregar que la labor del juez no puede jamás circunscribirse únicamente a la sola observancia de los términos procesales, dejando de lado el deber esencial de administrar justicia en forma independiente, autónoma e imparcial. Es, pues, en el fallo en el que se plasma en toda su intensidad la pronta y cumplida justicia, como conclusión de todo un proceso, donde el acatamiento de las formas y los términos, así como la celeridad en el desarrollo del litigio judicial permitirán a las partes involucradas, a la sociedad y al Estado tener la certeza de que la justicia se ha administrado debidamente y es fundamento real del Estado social de derecho⁴².

Y con respecto a las sanciones que se prevén por no acatar la celeridad impuesta como deber al funcionario judicial, este mismo tratadista, expone:

⁴²GAMBOA, Op. Cit., pág. 559.

Consecuencia de los argumentos precedentes fue la consagración en el artículo 228 Superior del deber del juez de observar con diligencia los términos procesales y, principalmente, de sancionar su incumplimiento. Por ello, el principio bajo examen establece que de darse esta situación, el respectivo funcionario podrá ser sancionado con causal de mala conducta. Sin embargo, debe advertirse que la sanción al funcionario judicial que entre en mora respecto del cumplimiento de sus obligaciones procesales, es asunto que debe ser analizado con suma cuidado. En efecto, el responsable de evaluar la situación deberá estimar si dicho funcionario ha actuado en forma negligente o si, por el contrario su tardanza se encentra inmersa dentro de alguna de las causales de justificación de responsabilidad, tales como la fuerza mayor, el caso fortuito, la culpa del tercero o cualquier otras circunstancia objetiva y razonable⁴³.

De lo anterior se podría afirmar que el funcionario judicial está en la obligación por mandato constitucional de acatar la premisa estudiada, so pena de incurrir en falta disciplinaria, debiendo comprobar con una causa justificada cuando por alguna razón pretermite los términos indicados por el legislador para algún trámite procesal.

En materia laboral, se ha impuesto al Juez un límite de tiempo en que deben realizarse una y otra audiencia, así el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social al regular la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, indica:

Contestada la demanda principal y la de reconvenición si la hubiere o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública, la cual deberá celebrarse a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de notificación de la demanda.

(...)

A continuación el juez decretará las pruebas que fueren conducentes y necesarias, señalará día y hora para audiencia de trámite y juzgamiento, que habrá de celebrarse dentro de los tres (3) meses siguientes; extenderá las órdenes de comparendo que sean del caso, bajo los apremios legales, y tomará todas las medidas necesarias para la práctica de pruebas en la audiencia de trámite y juzgamiento; y respecto al dictamen pericial ordenará su traslado a las partes con antelación suficiente a la fecha de esta audiencia.

⁴³Ibíd., pág. 559.

Tal como puede observarse esta norma impone unos términos respecto de la realización de las audiencias dentro del procedimiento laboral, es decir de la que conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio deberá realizarse tres meses después de realizada la notificación del auto admisorio de la demanda y la de trámite y juzgamiento deberá hacerse tres meses después de realizada la audiencia de conciliación.

Ahora en el artículo 80 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social al respecto del término con que cuenta el juez para dictar sentencia, dice: *“En el día y hora señalados el juez practicará las pruebas, dirigirá las interpelaciones o interrogaciones de las partes y oirá las alegaciones de estas. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren del dicho de los demás. En el mismo acto dictará la sentencia correspondiente o podrá decretar un receso de una (1) hora para proferirla y se notificará en estrados”*.

En este sentido, si bien la norma prevé unos términos en aras de pregonar por la celeridad del trámite procesal, en la práctica en la mayoría de los casos dichos términos no se pueden cumplir, en lo que tiene que ver con la audiencia de trámite y juzgamiento, bien sea por la congestión de algunos despachos judiciales o porque a la fecha en que se ha programado la audiencia de trámite y juzgamiento, todavía no obran en el expediente todas las pruebas decretadas, como por ejemplo el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, el cual sería la prueba determinante en un proceso donde se reclamen perjuicios por un accidente de trabajo o en el que se reclame una pensión de invalidez o una indemnización por pérdida de la capacidad laboral; otro ejemplo lo constituye la historia laboral, la cual puede ser solicitada a las instituciones de seguridad social, que como es bien sabido no suelen ser tan ágiles a la hora de contestar solicitudes o requerimientos judiciales.

De la misma forma, en ocasiones y dada la dificultad del asunto objeto de estudio el término de una hora para dictar sentencia resulta demasiado corto.

Es así como pueden presentarse varias situaciones que le impiden al juez dar cumplimiento a las imposiciones de términos previstos en la ley. Ahora cabe preguntarse si el juez debe ceñirse de forma estricta al cumplimiento de los términos o debe estudiar cada caso particular y apartarse de ellos justificando su decisión.

Si ocurre lo último surge la duda de si incurriría en una posible falta disciplinaria tal como lo prevé el ya citado artículo 4 de la Ley 270 de 1996.

2.1.8 Regla Técnica del Proteccionismo

Tal como se expusiera con anterioridad, lo que motivó la creación de la jurisdicción laboral fue precisamente la protección que necesitaba la parte débil de la relación laboral, es decir los trabajadores, quienes se encontraban en desventaja frente a sus empleadores al momento de acudir a la justicia, presentándose básicamente los siguientes problemas:

1. La jurisdicción era muy demorada, quedando los derechos de los trabajadores sin una solución efectiva.
2. La jurisdicción era muy costosa, tanto que los trabajadores no podían acudir a ella para la solución de sus litigios laborales.
3. El criterio del juez ordinario no era es más acertado para resolver los problemas de carácter social, toda vez que al no existir normatividad aplicable el derecho común.

Es así como en la normatividad laboral se fueron creando una serie de prerrogativas que permitieran que los obreros tuvieran garantías procesales para que pudieran acceder a la justicia. Entre estas garantías podemos citar las siguientes:

- Gratuidad al momento de acceder a la justicia
- Un procedimiento especial para los conflictos del trabajo
- Se impuso al Juez la obligación de garantizar un juicio rápido y sin dilaciones
- Presunciones a favor de los trabajadores con el fin de relevarlos de la carga probatoria
- Obligación general para los operadores judiciales de proteger a la parte débil de la relación laboral
- Las facultades ultra y extra petita del juzgador
- La consulta de las sentencias cuando estas resulten totalmente adversas a los intereses del demandante

Ahora bien, tal como se ha revisado a lo largo de este capítulo, en ocasiones surgen algunas situaciones que obligan al juez a obrar de determinada forma dado el vacío legal o la multiplicidad de interpretaciones a que puede llevar una situación en particular.

Ahora, estos casos en mención pueden de alguna manera llevar a la posible vulneración de los derechos del trabajador como en las siguientes hipótesis:

- No suspender la audiencia para la justificación de los testigos y el hecho que el demandante se pueda quedar sin testigos.
- La negación de librar despachos comisorios para la práctica de la prueba testimonial y la obligación del demandante (Trabajador) de

sufragar los gastos de su traslado hasta el municipio en donde se encuentra el juzgado.

- El costo de la práctica de la prueba pericial y del dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez.
- No aplazar la audiencia de juzgamiento cuando a dicha data no se ha incorporado el dictamen de las juntas de calificación de invalidez o alguna prueba que sea determinante para resolver el litigio.
- No suspender una audiencia de única instancia cuando sea necesario la práctica de una prueba que implique su suspensión.

2.1.9 Regla Técnica de Única Instancia

La legislación procesal laboral ha indicado que cuanto la cuantía de las pretensiones no supere los 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, el proceso se tramitará mediante un procedimiento expedito y de única instancia, así: *“Los jueces laborales de circuito conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente, y en primera instancia de todos los demás”*⁴⁴.

Ahora, entre el procedimiento de primera y única instancia se pueden determinar que si bien gozan de las mismas etapas procesales existen dos diferencias claras, la primera que en el de primera instancia que aquellas se tramitan en dos audiencias mientras que en el de única todas las etapas procesales se realizan en una sola audiencia; la segunda que el de primera admite apelación y el de única no.

En cuanto a los vacíos existentes en esta regla técnica, se presentan los mismo ya esbozados para los asuntos de primera instancia, sin embargo existe uno que tiene una trascendencia mayor y se refiere a la prohibición de suspensión de audiencias, pues como se dijo todas las etapas procesales se realizan en una sola

⁴⁴ Artículo 12 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

audiencia, pero existen casos en donde es necesario suspender la misma, por ejemplo: cuando se decreta una prueba documental que está en poder de otra autoridad se debe esperar hasta que la misma se allegue, lo mismo sucede cuando se debe librar despachos comisorios para la práctica de la prueba testimonial.

Como puede verse esta situación está fuertemente ligada con la regla técnica de concentración, por lo que no se ahondará en esta temática dado que la misma ya se explicó en precedencia.

Conforme a lo expuesto, en desarrollo del objetivo propuesto se observan los diversos vacíos existentes en las diversas reglas técnico procesales en materia laboral, que llevan a múltiples interpretaciones como se observará en el capítulo siguiente.

CAPITULO III.

INTERPRETACIÓN DE LOS VACÍOS DE LAS REGLAS TÉCNICO PROCESALES REALIZADAS POR LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE PASTO

Identificados los vacíos que existen en las reglas técnico procesales, es pertinente indicar la posición que sobre ellos tienen los jueces laborales del circuito de Pasto, si existe unidad en la interpretación o por el contrario cada uno de ellos lo hace de forma diferente. Para el efecto se procedió a realizar entrevista a cada uno de los tres jueces laborales de este circuito, las que se hicieron el 12 de junio de 2015, contando con 12 preguntas.

En dichas entrevistas dos de los jueces entrevistados manifestaron que efectivamente existen algunos vacíos jurídicos y por el contrario otra juez indicó que considera que dada la remisión ordenada en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, al procedimiento civil cuando en el laboral no exista norma propia, no existe un vacío, manifestación que requiere de un examen más minucioso pues si considera que debe remitirse al procedimiento civil, es porque efectivamente existe una vacío legislativo.

Ahora bien, de las entrevistas referenciadas se puede determinar que en algunos aspectos varían las posiciones de uno y otro juzgado, en consecuencia, este capítulo empezará por dar una definición de interpretación, identificar las diferentes clases de interpretación, posteriormente se analizará la interpretación que de las reglas técnicas realizan los jueces laborales de Pasto, las diferencias entre uno y otro Despacho Judicial y finalmente se analizará si estas interpretaciones están acordes o no con el debido proceso.

3.1 DEFINICIÓN DE INTERPRETACIÓN

Interpretar es la: “acción y efecto de interpretar, de explicar o declarar el sentido de una cosa, principalmente el de los textos faltos de claridad. Jurídicamente tiene importancia la interpretación dada a la ley por la jurisprudencia y por la doctrina⁴⁵”.

En voces de Frank Almanza Altamirano y Oscar Peña Gonzáles es “atribuir un significado a un signo lingüístico, esto es, unir la línea de expresión lingüística con su correspondiente contenido. Jurídicamente interpretar es indagar sobre el sentido de una norma jurídica dada⁴⁶”.

En cuanto a la interpretación judicial se puede afirmar que es la actividad humana o sea la actividad que realiza el juez, tendiente a encontrar el sentido de las normas y despejar las dudas o vacíos que las mismas contienen.

Es de aclarar que dado que las normas jurídicas se dictan en una determinada época con el fin de regular el comportamiento humano, se hace necesario interpretarla de acuerdo a su contenido, alcance y finalidad para la cual fue expedida. Es aquí donde el juez debe aplicar el derecho, es decir “pasar de unas premisas (normativas y fácticas) a una conclusión (fallo) y también en el resultado de esta actividad (la resolución judicial), integrado por las premisas, la conclusión y la relación entre ellas⁴⁷”.

3.2 CLASES DE INTERPRETACIÓN

Cuando existe la necesidad de encontrar el sentido de la norma, el intérprete trata de encontrar el método más adecuado para tal fin, el cual en principio se trata de

⁴⁵ OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Editorial Heliasta. Argentina: 1999. 26ª edición. Pág. 531.

⁴⁶ ALMANZA, Frank y PEÑA, Oscar. Manual de Argumentación Jurídica. Editorial Jurídica Sánchez R. Ltda. Medellín: 2012. Pág. 37.

⁴⁷ *Ibíd.* Pág. 59.

buscar el contenido mismo de la norma. Sin embargo muchas veces aquel es ambiguo o admite diversas interpretaciones por lo que resulta necesario hacer uso de otros recursos como por ejemplo la intención que tuvo el legislador para crear la norma. Es así como el tratadista Víctor Emilio Anchondo Paredes, en su obra métodos de interpretación Jurídica, realiza una clasificación de interpretación así:

3.2.1 Interpretación gramatical o literal.

Este método busca encontrar el sentido de la norma a partir del texto literal de aquella, con la ayuda de las reglas gramaticales. Es así como algunos autores la han denominado exégesis, pues se trata de acudir al texto de la norma e interpretarla de forma tal que coincida con el lenguaje que usa la comunidad en general.

En ocasiones el simple significado gramatical de las palabras no soluciona el problema de ambigüedad por lo que dentro de esta clase de interpretaciones se encuentra la interpretación restrictiva y extensiva. La primera, supone que debe respetarse de la forma más estricta posible el texto de la norma de forma que no se altere la voluntad del legislador; la segunda por su parte indica que es posible ampliar el significado de la norma con el fin de aplicarla incluso a casos no comprendidos en ella.

3.2.2 Interpretación Sistemática.

Esta clase de interpretación busca que el sentido que le dé el intérprete se encuentre acorde con el ordenamiento jurídico al que la misma pertenece, es decir si la norma a interpretar se encuentra en el Código Sustantivo del Trabajo, quiere decir que la interpretación dada a la norma ambigua debe respetar los postulados del código en mención.

Esta clase de interpretación se justifica en tanto que las normas al ser interpretadas no pueden encontrarse aisladas, toda vez que forman parte de un todo, por lo que deben estudiarse en conjunto con el ordenamiento jurídico al que hacen parte. Además el legislador al elaborar la norma muchas veces la complementa con otra norma, he ahí la necesidad de realizar un estudio coherente del sistema jurídico al que pertenece.

3.2.3 Interpretación Histórica.

La interpretación histórica busca que el intérprete realice un estudio del contexto en que fue creada la norma, es decir que acuda a la voluntad del legislador que no será más que la necesidad que tenía la comunidad de la norma en ese momento histórico, la relación jurídica que buscaba regular o el conflicto que pretendía solucionar.

Es por esto que a la hora de interpretar la norma es necesario verificar si la norma puede aplicarse al nuevo contexto histórico y si puede solucionar el conflicto jurídico particular al que se busca que la norma produzca sus efectos jurídicos.

3.2.4 Interpretación Genética.

Este tipo de interpretación requiere que se tenga en cuenta la causa que originó la ley o norma objeto de interpretación, es decir los motivos que impulsaron a su creación.

Este tipo de interpretación difiere de la histórica en que:

...una considera las circunstancias prevalentes en el momento en que se emitió la norma, las condiciones materiales y sociales imperantes en esa fecha, que han originado el surgimiento de la disposición; otra, el momento como se han entendido una norma en las distintas épocas, estos es, su evolución. La interpretación genética se refiere a la causa, el origen, a la

motivación de la norma; la interpretación histórica, a los precedentes legislativos y jurisprudenciales⁴⁸.

3.2.5 Interpretación Teleológica.

Busca interpretar la norma acudiendo a la finalidad que buscaba el legislador al crear la norma. Los fines a tener en cuenta son los fines objetivos, es decir aquellos que son propios del ordenamiento jurídico, los que son perceptibles, determinantes y vinculados a una realidad conocida⁴⁹.

Para el caso de la ley dichos propósitos podrían ser: *“Aseguramiento de la paz y la justa solución de los litigios; el equilibrio de una regulación en el sentido de prestar la máxima atención a los intereses que se hallan en juego; la protección de los bienes jurídicos y un procedimiento judicial justo; la solución de una problemática de carácter general surgida; el mejoramiento de ciertas condiciones de interés colectivo, etc.”*⁵⁰.

3.2.6 Interpretación acorde al uso alternativo del derecho.

Con esta interpretación *“se busca privilegiar en el plano judicial los intereses y la práctica de aquellos “sujetos jurídicos” que se encuentran sometidos o dominados; la interpretación debe adoptar carácter resolutorio y de emancipación, dentro de una política jurídica o judicial ya permitida por las posibilidades del mismo ordenamiento legal, para evitar así el personalismo o el voluntarismo del interprete”*⁵¹.

Lo que quiere decir, es que el intérprete tiene la labor de encontrar dentro del ordenamiento jurídico, la norma que se adecue al caso concreto y que garantice la

⁴⁸ ANCHONDO, Víctor. Métodos de interpretación Jurídica. En: Biblioteca Jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. [En línea] Pág. 16. [Consultado el 20 de junio de 2014]. Disponible en <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/qdiuris/cont/16/cnt/cnt4.pdf>>.

⁴⁹ Ibíd. Pág. 17.

⁵⁰ Ibíd. Pág. 18.

⁵¹ Ibíd. Pág. 19.

protección y efectividad de los derechos del sujeto que busca la protección del derecho.

3.2.7 Interpretación analógica o extensiva.

En esta interpretación, el Juez debe aplicar la norma ambigua en conjunto con otra norma que no genera duda, invocando la analogía de las dos. Es decir que acude a la aplicación de una norma que regula un asunto similar al controvertido y la usa en conjunto con la norma dudosa.

Estudiada la clasificación aludida y advirtiendo que en cuanto a clasificaciones se puede encontrar un sinnúmero dependiendo del autor que se acuda, es necesario por lo menos referirse a otra posición, es así como se encuentra el estudio de los autores Frank Almanza Altamirano y Oscar Peña Gonzáles quienes aluden a la clasificación que realiza Guastini en su obra Estudios sobre interpretación jurídica⁵², de la siguiente manera:

3.2.8 Interpretación declarativa, literal o estricta

En principio se afirma que este tipo de interpretación es aquella en la cual se debe acudir a al significado que se desprende del mismo texto, sin embargo indica el autor que deberá entenderse como aquella interpretación que se adecua a las reglas de interpretación en una determinada época y en la comunidad donde se aplicará la norma. En este sentido se identifica un problema, pues en muchas ocasiones existen varias reglas de interpretación en la misma localidad, es aquí donde el trabajo del Juez toma importancia pues deberá justificar en debida forma la razón por la cual le atribuye determinada interpretación a la norma objeto de este proceso.

⁵² ALMANZA y PEÑA. Op. Cit., Pág. 61.

En este sentido se puede concluir que el proceso de interpretación consiste en *“averiguar lo que la norma denota mediante el uso de las reglas lingüísticas propias del entendimiento común del lenguaje escrito en el que se haya producido la norma, salvo que los términos utilizados tengan algún significado jurídico específico y distinto del común, en cuyo caso habrá de averiguar cuál de los dos significados está utilizando la norma”*⁵³.

3.2.9 Interpretación declarativa y argumento en contrario

Según el autor, la interpretación declarativa puede provenir de otra forma de producción normativa a través del argumento en contrario que es entendido como *“el reconocimiento de que falta una norma que regule el supuesto no contemplado literalmente en la norma que se interpreta”*⁵⁴ o como *“un tipo de argumento productivo que crea una norma (integración) que, para los casos no contemplados en ella, establece lo opuesto a lo expresamente señalado en la norma”*⁵⁵.

3.2.10 Interpretación correctora

Contrario a la interpretación literal, esta es aquella que le otorga un significado diferente al sentido común de las palabras o a las reglas gramaticales de la comunidad en la que se aplicará. Esta clase de interpretación puede ser de dos tipos: extensiva o restrictiva. La primera se sirve de los argumentos analógicos y a fortiori.

Los argumentos analógicos parten del supuesto que no existe norma aplicable al caso concreto, por lo que se acude a una norma que regule un caso similar o análogo. Por otro lado los argumentos a fortiori suponen igualmente un vacío normativo, sin embargo existe una regulación para otro caso que *“con mayor*

⁵³ *Ibíd.*, Pág. 64.

⁵⁴ *Ibíd.* Pág. 65.

⁵⁵ *Ibíd.* Pág. 65.

razón” debe aplicarse al primer caso. Esa expresión de “*mayor razón*” utilizado por el autor supone que para esta clase no existe una similitud de casos sino una mejor razón para aplicarlos.

La segunda, es decir la restrictiva indica que a diferencia de la literal, el intérprete restringe el significado de una norma, es decir que excluye de su campo de aplicación algunos supuestos de hecho que la literal normalmente incluiría.

Además de las anteriores se identifican como clasificación de esta clase de interpretación las siguientes:

- Interpretación literal
- Interpretación psicológica
- Interpretación histórica
- Interpretación teleológica
- Interpretación de ratio legis
- Interpretación extensiva
- Interpretación evolutiva o social

3.2.11 Interpretación constitucional

Supone los siguientes elementos:

- Presenta características especiales que la hacen diferente al resto de las interpretaciones jurídicas.
- Le son aplicables los métodos y criterios de interpretación jurídica que, sin embargo, resultan insuficientes por sí solos.
- La Constitución tiene una estructura normativa especial (comparada con la ley).
- Carácter abierto o indeterminado de muchos preceptos.
- Carácter axiológico o valorativo (valores y principios)⁵⁶.

⁵⁶ Ibíd. Pág. 69.

Ahora bien, dada la cantidad de interpretaciones, es que resulta importante estudiar a cuál de ellas acuden los Jueces Laborales del Circuito de Pasto, al momento de interpretar las reglas procesales en materia laboral.

3.3 INTERPRETACIÓN REALIZADA POR LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE PASTO FRENTE A LOS VACÍOS DE LAS REGLAS TÉCNICO PROCESALES

Como ya quedó dicho, existen unas reglas técnicas que regulan el trámite del proceso ordinario laboral, sin embargo estas reglas a medida que el derecho ha ido evolucionando, también han cambiado quedando algunos vacíos sin regulación o con regulación ambigua que admite varias interpretaciones, por lo que resulta necesario analizar cuál es en la práctica la interpretación que le están dando los jueces laborales de Pasto respecto de cada una de las reglas en las cuales se indicó que existían unos posibles vacíos jurídicos.

Para el efecto se procedió a realizar entrevistas (las cuales se anexan) con cada uno de los jueces laborales del Circuito en estudio a fin de determinar si existen vacíos y en caso afirmativo, si la interpretación que están realizando estos juzgadores es unánime o por el contrario en cada juzgado se tiene una posición diferente.

3.3.1 Regla Técnica de la inmediación

Sea lo primero indicar que como se esbozó con anterioridad esta regla técnica supone que el juez que está conociendo del proceso, sea el mismo que practique las pruebas y emita el correspondiente fallo.

Ahora bien, sobre este tópico los jueces laborales de Pasto no tienen unanimidad de criterios, por un lado el Juzgado Primero Laboral expone que el principio de

inmediación debe ser flexible y debe ceder ante el derecho de defensa, por lo que considera que se debe acceder ante la solicitud de comisionar para la práctica de la prueba testimonial. De la misma forma, el Juzgado Segundo Laboral considera que es posible practicar la prueba testimonial a través de juez comisionado y que no violaría el principio de inmediación en estricto sentido, sin embargo hace la aclaración que en lo posible omite realizarlo y advierte a las partes que en la audiencia de trámite y juzgamiento deberán llevar a los testigos.

El Juzgado Tercero Laboral por su parte, tiene una posición totalmente radical, pues de manera tajante indica: *“No concedo la petición de despachos comisorios, porque se vulneran los principios de inmediación y concentración de la prueba”*.

Como se puede observar las posiciones divergen dependiendo del juzgado que tramite el proceso, situación que confirma la existencia clara de un vacío de la ley procesal laboral, mismo que puede llegar a atentar con el debido proceso, pues si una parte no tiene la capacidad económica para traer a sus testigos pierde su asunto toda vez que no logró probar el supuesto de hecho de la norma respecto de la cual persigue su consecuencia. Ahora bien en lo que tiene que ver con la manifestación que realiza la señora juez tercera laboral del circuito de Pasto, cuando afirma: *“Si bien la gratuidad es un principio del Derecho Laboral, la carga de desplazamiento de los testigos al juzgado es mínima; además esos gastos se recuperan al momento de la liquidación de las costas procesales”*, contraría con la realidad, pues nadie puede asegurarle a la parte actora que si hace comparecer a los testigos es seguro que gane el proceso.

Respecto de la comisión, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en providencia de 26 de noviembre de 2013, radicado No. 34532, expresó:

...el artículo 23 de la Ley 712 de 2001, que modificó el 52 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, claramente establece que *“Presencia del juez en la práctica de las pruebas. El Juez practicará personalmente todas las*

pruebas. Cuando le fuere imposible hacerlo por razón del lugar, comisionará a otro juez para que las practique". De manera que el principio de inmediación que esgrimió el Juzgado Laboral del Circuito de Mocoa para desconocer esa obligatoriedad del juez para comisionar ante la imposibilidad territorial de practicar la prueba personalmente, es decir, le impone en estos casos, el deber de ordenar esa comisión, para que la practique el juez correspondiente, sin que le otorgue la opción de hacerlo o no, porque esa disposición es de carácter imperativo.

... Por lo anterior, la negativa del Juzgado Laboral del Circuito de Mocoa a comisionar para la práctica de la diligencia de recepción en este caso específico en que así se lo solicitó la parte demandada, por cuanto los testigos no residen en la sede del Juzgado, es ilegal... Huelga aclarar aquí que de nada le servía al proceso y a la defensa de los demandados, por tanto a la administración de justicia, que se decretara la prueba testimonial, si la limitaba a que su práctica se realizara en estado de imposibilidad, por no estar residiendo los testigos en la sede del Despacho. Por ello, prohíja esta Sala de la Corte el alegato en tal sentido, expuesto por la parte demandada, en cuanto a que ese condicionamiento no implica otra cosa que negar la práctica de la prueba⁵⁷.

Como puede observarse, la posición de la H. Corte Suprema de Justicia es la de librar despachos comisorios para la práctica de la prueba de testimonial cuando los testigos residan fuera de la sede del Despacho. Aunado a lo anterior a su criterio la negativa de librar despachos comisorios para la práctica de esta prueba es ilegal, toda vez que el artículo 23 de la Ley 712 de 2001 que modificó el artículo 52 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social establece la posibilidad de hacerlo por razón del territorio.

Por otro lado, esgrime la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que la negativa de comisionar para la práctica de la prueba testimonial implica por sí mismo la negación de la prueba, pues se genera una imposibilidad de practicarla, además a su sentir tal decreto no tiene utilidad alguna para el proceso ni para garantizar el derecho de defensa de la parte quien solicita la prueba, pues de todas formas no será practicada.

⁵⁷Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Radicado No. 34532 de 26 de noviembre de 2013.

Ahora bien, trasladando lo anterior al lugar objeto de estudio, se encuentra que el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pasto, se ha pronunciado a este respecto en dos oportunidades así:

La primera fue mediante providencia de 13 de octubre de 2011 Mg. Ponente: Dr. Juan Carlos Muñoz, en un proceso con radicado: 2009-00289-01 tramitado antes de la entrada en vigencia de la Ley 1149 de 2007. En esta oportunidad el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto, negó la práctica del interrogatorio de parte del demandante que se encontraba en la ciudad de Pereira argumentando que la comisión no fue solicitada en tiempo, pues fue en la tercera audiencia de trámite cuando la apoderada judicial de la parte demandante solicitó la práctica de esta prueba a través de comisionado.

A este respecto el H. Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pasto puso en consideración el artículo 52 del C.P.T y de la S.S, el artículo 31 del C.P.C., y el artículo 181 ibídem, para puntualizar que el juez puede comisionar para la práctica de esta prueba cuando no la pudiere realizar personalmente.

Posteriormente, hace énfasis en el artículo 37 del C.P.C., expresando que el juez como director del proceso debe velar por adoptar todas las medidas tendientes a garantizar que el proceso sea rápido, procurando por la economía procesal y la igualdad de las partes, empleando los poderes que le otorga el código para tomar las medidas que garanticen esta efectividad de la justicia.

Finalmente, puntualiza:

De acuerdo a lo expuesto, se advierte que en el presente caso la determinación del a – quo de negar la comisión a los juzgados laborales de Pereira para la práctica del interrogatorio de parte no se ajusta a derecho, pues la motivación que esgrimió para ello no es acorde con sus obligaciones como director del proceso, ya que si el demandante tiene su domicilio en la ciudad de Pereira, era su deber comisionar a los Juzgados Laborales de dicha

ciudad para llevarse a cabo la práctica del interrogatorio de parte, no siendo indispensable que la parte accionante solicitara la comisión para que el juez procediera a realizarlo, pues se repite, al ser el juez el conductor de los procesos, debe actuar con diligencia en sus actuaciones, aplicando el principio de economía procesal y siendo coherente y equitativo para buscar con sus decisiones la protección de los derechos de las partes⁵⁸.

Un segundo pronunciamiento se realizó el 14 de marzo de 2014, en el proceso ordinario laboral con radicado 2012-00433-01, Mg. Ponente: Dr. Juan Carlos Muñoz, este sí en vigencia de la Ley 1149 de 2007, donde nuevamente el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto niega la comisión para la práctica de los testimonios solicitados por pasiva y del interrogatorio de parte del representante legal de la empresa demandada solicitado por activa.

En este caso, el Tribunal vuelve a hacer alusión a lo prescrito en el artículo 52 del C.P.T y de la S.S., en el entendido que el principio de inmediación no es absoluto, pues a su consideración es esta misma disposición la que precisa una excepción al principio de inmediación y faculta al juez comisionar cuando le fuere imposible practicar las pruebas en razón al territorio. Este juzgador colegiado justifica además los anteriores planteamientos con los artículos 31 y 181 del C.P.C., y expone:

... aclara la Sala que el principio de inmediación es de orden legal y no es absoluto, el cual debe estar en concordancia con el derecho fundamental de defensa y debido proceso estipulados en el artículo 29 de la Constitución Política, lo cual indica que en los eventos en que el juez de conocimiento no pueda practicar una prueba por él decretada por razón del territorio, debe dar primacía al derecho fundamental de defensa, que al ser de orden constitucional está por encima de los principios de orden legal, más aún si existen justificaciones razonables para acceder a la comisión que además fue solicitada en tiempo oportuno, tal y como acontece en el sub lite, por situaciones de imposibilidad que se encuentran avaladas por el artículo 52 modificado por el artículo 23 de la ley 712 de 2001 del C.P. del T y de la S.S., normativa que quedó incólume con la entrada en vigencia de la Ley 1149 de 2007.

⁵⁸Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pasto. Sala de Decisión Laboral. Providencia de 13 de octubre de 2011. Radicado No. 2009-00289. Magistrado Ponente: Juan Carlos Muñoz.

De acuerdo a lo expuesto, se advierte que en el presente caso la determinación del a quo de negar la comisión a los juzgados laborales de Bogotá D.C., para la práctica del interrogatorio de parte y de la prueba testimonial pedida por la parte accionada no se ajusta a derecho, pues la motivación que esgrimió para ello no es acorde con sus obligaciones como director del proceso y además trasgrede el derecho fundamental de defensa de la parte demandada, toda vez que existe razones entendibles y justificables que avalan la necesidad del despacho comisorio solicitado, por lo tanto era deber del a quo comisionar a los Juzgados Laborales de dicha ciudad para llevarse a cabo la práctica de las referidas probanzas, pues al ser el juez el conductor de los procesos, debe actuar con diligencia en sus actuaciones, aplicando el principio de la economía procesal y siendo coherente para buscar con sus decisiones la protección de los derechos de las partes⁵⁹.

Tal como puede apreciarse, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pasto, cuenta con una posición clara desde antaño respecto a la posibilidad de librar despachos comisorios, misma que es acorde con los lineamientos de la Corte Suprema de Justicia, pues como se indicó un actuar diferente por parte del juez laboral implica una conducta ilegal y contraria a derecho.

Así las cosas, se verifica como sobre este aspecto si existe un vacío en la normatividad procesal laboral, mismo que aunque tiene regulación en el artículo 52 del C.P.T y de la S.S., conlleva a confusiones al momento de ser interpretada por parte de los jueces laborales en conjunto con las demás normas de procedimiento, pues existe prohibición de suspensión de audiencias, términos máximos para la realización de audiencias, entre otras.

Aunado a lo anterior, se ha verificado que la posición de uno y otro juzgado es variable respecto de la comisión para recibir testimonios, generando así inseguridad jurídica entre los usuarios de la administración de justicia pues dependerá del juzgado a quien se le asigne la demanda en reparto la suerte del asunto, pues si sus únicas pruebas son testimoniales y las personas se encuentran radicadas fuera de la sede del Despacho y la parte no cuenta con los

⁵⁹Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pasto. Sala de Decisión Laboral. Providencia de 14 de marzo de 2014. Radicado No. 2012-00433. Magistrado Ponente: Juan Carlos Muñoz.

recursos necesarios para su traslado su asunto no tendrá futuro si fuere asignado al Juzgado que niega la comisión.

Por otro lado, en lo que tiene que ver con los interrogatorios de parte los juzgados, segundo y tercero laboral, coinciden en que para dicha prueba no es posible comisionar, pues existe obligación de las partes de comparecer para la práctica de esta prueba. Al respecto la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pasto al unísono afirman que para la práctica de interrogatorios de parte también es posible comisionar, en consecuencia los juzgados laborales del Circuito de Pasto en consideración con las providencias citadas no están actuando conforme a derecho en lo que tiene que ver con este aspecto, presentándose una posible vulneración del derecho de defensa y del debido proceso que puede ser susceptible de protección incluso con la acción de tutela.

3.3.2 Regla Técnica de la concentración

De conformidad con lo previsto en la legislación procesal laboral, las audiencias deben realizarse sin solución de continuidad, es decir que una vez iniciadas deben continuar hasta finalizar el objeto para el cual fueron convocadas, sin ser susceptibles de suspensión.

Respecto de esta regla técnica, los jueces laborales del circuito de Pasto manifiestan que su posición es no suspender las audiencias, pero que se presentan algunas circunstancias en la cuales se debe suspender la audiencia así la norma no lo permita, con el fin de garantizar la efectividad de los derechos de las partes. Es así como al ser interrogados por algunas situaciones que se presentan en la práctica, estos juzgadores manifestaron lo siguiente:

En aquellos casos en que los testigos no comparezcan a la audiencia en que deben absolver su declaración, aplazan la misma sin siquiera abrir la audiencia para evitar la suspensión de la misma.

En cuanto a la aplicación del artículo 209 del C.P.C., al unísono expresan que no es aplicable en materia laboral por cuanto se cuenta con el artículo 77 del C.P.T y de la S.S., mismo que aplican cuando las partes no comparecen a rendir interrogatorio de parte, aplicando en su contra las consecuencias allí previstas, anotando que el Juzgado Segundo Laboral indica que respecto de las consecuencias por la inasistencia de las partes da aplicación a las consecuencias previstas en el artículo 210 del C.P.C. Afirman además que respecto de lo regulado en el artículo 225 del C.P.C., tampoco es aplicable, toda vez que conceder el término de los tres días a los testigos para que justifiquen su inasistencia a la audiencia de trámite y juzgamiento, implica suspensión de la diligencia y al tenor de lo regulado en la ley 1149 de 2007 dicha suspensión se encuentra prohibida, por lo que adelantan la audiencia con las pruebas allegadas y así fallan, independientemente que queden testigos sin declarar, pues la aplicación de las normas aludidas vulnera el principio de concentración.

Al preguntárseles sobre si tal determinación podría vulnerar el derecho de defensa, los tres jueces afirman que no, pues se les informa con suficiente anterioridad sobre la realización de la audiencia de tal forma que organicen sus agendas y puedan comparecer en la fecha programada.

El señor Juez Segundo Laboral hace una anotación y dice que en caso que se cuente con un único testigo y que el mismo no comparezca, simplemente no abre la audiencia sino que la aplaza para una nueva oportunidad a fin de que no exista suspensión. Por su parte el Juez Primero Laboral, de forma estricta informa que así quede el proceso sin testigos procede a dictar sentencia, pues a su sentir esa es una de las consecuencias de la oralidad.

En lo que respecta a la suspensión de la audiencia en los procesos de única instancia, la situación tampoco es pacífica en los despachos judiciales objeto de estudio, pues todos tienen una posición diferente al respecto.

Al ser interrogados sobre su proceder en el caso que deba practicarse la prueba pericial ante la Junta de la Calificación de Invalidez en un proceso de única instancia expresaron lo siguiente: el Juez Primero Laboral asegura que procede a decretar la prueba y dado que es necesario esperar a que se procure la misma y correr traslado de ésta a la otra parte, suspende la audiencia y señala nueva fecha para su continuación. Por otro lado, el señor Juez Segundo Laboral expresa que una vez notificado el demandado procede a decretar la prueba de tal forma que cuando llegue la fecha de la audiencia la misma ya se ha practicado y se encuentra en firme.

Finalmente, la señora Juez Tercera Laboral expresa que desde el auto que admite la demanda, ordena la remisión del demandante ante la Junta de Calificación de Invalidez de tal forma que una vez llegue la fecha de la audiencia, la prueba ya se ha practicado, anotando que solo de manera excepcional procede a suspender la audiencia.

Como puede verse cada uno de los operadores judiciales tiene un proceder diferente que lleva a cuestionamientos e incertidumbres, afirmando desde ya que es evidente el vacío que se presenta, toda vez que en la práctica existen situaciones que obligan al operador judicial a suspender la audiencia en aras de garantizar los derechos tanto del trabajador como del empleador, pues las garantías de debido proceso y derecho de defensa los cobijan tanto a unos como a otros; sin embargo la norma no permite tal suspensión.

Ahora bien, sobre esta regla debe afirmarse lo mismo que en la anteriormente estudiada, pues en cada juzgado la posición es diferente en lo que tiene que ver

con la práctica de la prueba pericial ante las Juntas de Calificación de Invalidez generando ciertas dudas en cuanto al proceder de los jueces segundo y tercero laboral, dado que a su sentir en un proceso de única instancia ellos proceden a decretar la prueba antes de realizarse la audiencia de que trata el artículo 72 del C.P.T y de la S.S., es decir antes que la parte demandada de contestación a la demanda, situación que a todas luces vulnera el debido proceso, pues dado que las pruebas deben decretarse en dicha diligencia se sorprendería a la parte demandada quien al llegar a la audiencia se daría cuenta que la prueba ya se encuentra practicada y en firme porque hasta el traslado del dictamen se corre por fuera de audiencia según lo dispone el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Acotando que el juzgado tercero laboral no espera ni siquiera a la notificación de la parte demandada pues la señora Juez al ser interrogada sobre este tópico afirma: *“en la admisión de la demanda se ordena la remisión a la Junta de Calificación de Invalidez de manera que a la fecha de la audiencia ya esté practicada la pericia y corrido el traslado de la misma”*⁶⁰.

Cabe entonces preguntarse, ¿Cómo puede correr traslado del dictamen pericial a la parte demandada si la misma aún ni siquiera se ha notificado?, ¿Qué ocurriría si el actor ya hubiera sido valorado por otra Junta y dado que el porcentaje no lo favorecía solicita nuevamente la práctica de esta prueba?, ¿Qué oportunidad tendría la parte demandada para allegar la prueba que demuestre que efectivamente el actor ya había sido valorado y no requiere una nueva valoración?, ¿Cuál sería el momento procesal para que la parte demandada presente recursos en contra del auto que decreta esta prueba si muy posiblemente cuando se notifique la misma ya ha sido practicada?, ¿Puede decretarse una prueba por fuera de audiencia, en caso afirmativo que sucede con el principio de oralidad?.

⁶⁰Entrevista No. 3. Pregunta No. 7. Contestada por la Dra. Luz Amalia Andrade, Juez Tercera Laboral del Circuito de Pasto.

Estas y muchas preguntas surgen de esta actitud, que no es más que el producto de una omisión de regulación normativa, en donde el legislador al imponer que las audiencias se deben realizar sin suspensión alguna omitió el estudio de situaciones como estas que conllevan obligatoriamente a suspender la audiencia, con el fin que se tramite en legal forma el litigio.

Algunos motivos en los que se requiere la suspensión de la audiencia son los siguientes:

En asuntos de única instancia:

- Práctica de la prueba pericial de la Junta Regional de Calificación de Invalidez.
- Cuando los testigos no comparecen a la audiencia en la que deben absolver su declaración.
- Cuando se solicita una prueba documental que deba ser obtenida mediante oficio emitido por parte del Juzgado.
- Cuando se deba librar despachos comisorios para la recepción de testimonios o interrogatorios de parte.

En asuntos de primera instancia, dado que se tiene la posibilidad de no iniciar la diligencia en espera de las pruebas que estén por llegar se puede afirmar que no se presenta este problema, más aun cuando los tres jueces laborales de Pasto manifestaron que procedían de esa forma.

Ahora bien, dado que los tres jueces laborales del circuito de Pasto manifestaron que no daban oportunidad a los testigos para justificar la inasistencia a la

audiencia en la que debían rendir declaración ni a las partes que debían absolver interrogatorio de parte, no tienen el inconveniente de tener que aplazar la audiencia para esperar los tres días que otorgan los artículos 209 y 225 del C.P.C. Sin embargo es prudente analizar que sucede en los casos en que las partes o los testigos no pudieron asistir a la diligencia en que debían absolver interrogatorio de parte o su declaración porque se les presentó un asunto de caso fortuito o fuerza mayor que impidió incluso solicitar el aplazamiento de forma anticipada como lo requieren en estos juzgados.

En los asuntos de primera instancia en donde son susceptibles de recurso de apelación podrían solicitar que se practiquen las pruebas en segunda instancia y encontrarse ahora frente al arbitrio del juez colegiado para que decidan sobre su procedencia, pues como lo indica el artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social *“...Cuando en la primera instancia y sin culpa de la parte interesada se hubieren dejado de practicar pruebas que fueron decretadas, podrá el tribunal, a petición de parte, ordenar su práctica y la de las demás pruebas que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta⁶¹”*.

Ahora bien, en los asuntos de única instancia no es posible acudir a la apelación, sin embargo a partir del pronunciamiento de la Corte Constitucional en sentencia C-424 de julio de 2015, Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo, es posible la consulta de esta clase de providencias cuando resulten totalmente desfavorables al trabajador, pudiendo entonces acceder en segunda instancia a la posibilidad de practicar las pruebas que no pudieron ser practicadas en primera instancia de conformidad con lo previsto en el artículo 83 en mención. Sin embargo esta misma suerte no la tiene el empleador, quien tendrá que soportar las consecuencias de un fallo desfavorable en el caso en que sus testigos no puedan comparecer a la audiencia en la que debían absolver su declaración.

⁶¹Artículo 83 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

3.3.3 Regla Técnica de la gratuidad

Teniendo en cuenta que la jurisdicción laboral fue creada como especial dada las condiciones de los trabajadores y la imperiosa necesidad de proteger sus derechos frente a los abusos de los empleadores, es que el legislador ha dotado a los trabajadores de unas prerrogativas, entre estas la gratuidad del acceso a la administración de justicia.

Antes de entrar a analizar la interpretación que de ella realizan los operadores judiciales es necesario precisar que dentro del trámite procesal existen ciertos gastos que deben ser satisfechos por quien pone en funcionamiento el aparato jurisdiccional, entre ellos se encuentran algunos que resultan generalmente muy onerosos (Honorarios de las Juntas de Calificación de Invalidez, Traslados de los testigos a la ciudad donde se tramita el proceso) y otros que pueden ser cubiertos sin mayores inconvenientes (Publicación del edicto emplazatorio, notificaciones, copias para el trámite de recursos, entre otros).

En consecuencia, esta regla técnica fue analizada a la luz del caso de los despachos comisorios y de la práctica de la prueba pericial, que son las pruebas que comúnmente más gastos ocasionan a la parte accionante.

En cuanto al primer caso, como ya se dijo solo la señora Juez Tercera Laboral considera que la parte demandante debe cumplir con esta carga que a su sentir es mínima y puede ser recuperada en la liquidación de costas, situación que suscita grandes controversias, pues hasta qué punto se le podría exigir al trabajador que sufrague el traslado de los testigos de un lugar a otro cuando la legislación laboral impone la obligación del fallador de velar por la protección de la parte débil de la relación laboral, anotando como ya se dijo en precedencia que nada garantiza que dicho valor pueda ser compensado en la liquidación de costas pues no existe

certeza de quien resulte beneficiado con el fallo. Además se reitera existe norma que permite comisionar para la práctica de estas pruebas.

De otro lado, es obligación de la administración de justicia contar con los elementos suficientes para poder acceder al testimonio de personas que se encuentran fuera de la sede del despacho judicial de conocimiento del asunto, pues el Código General del Proceso en el artículo 37 indicó que *“la comisión podrá consistir en la solicitud, por cualquier vía expedita, de auxilio a otro servidor público para que realice las diligencias necesarias que faciliten la práctica de las pruebas por medio de videoconferencia, teleconferencia o cualquier otro medio idóneo de comunicación simultánea”*⁶².

Ahora bien, si hasta la fecha la rama judicial no cuenta con esos elementos, cabe preguntarse si dicha carga debe soportarla el trabajador o por el contrario puede hacerse uso de la comisión legalmente establecida en nuestra legislación para tal efecto.

Como ya se expuso en precedencia, tanto para el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Mocoa como para la Corte Suprema de Justicia, es claro que se deben librar despachos comisorios, no solo por la gratuidad que prima en materia laboral, sino porque una actuación diferente resulta ilegal pues atenta contra el debido proceso de las partes.

En lo que tiene que ver con la segunda hipótesis, es decir en el caso de la prueba pericial ante las Juntas de Calificación de Invalidez, se encuentra que en el Juzgado Primero y Tercero Laboral de Pasto optan por ordenar a la parte demandada que cancele los gastos que se ocasionan con esta pericia cuando el demandante carece de recursos para sufragarlo, indicando el Juzgado Tercero

⁶²BEJARANO, Ramiro. Código General del Proceso y Código de Procedimiento Civil. Universidad Externado de Colombia: 2012. 1ª Edición. Pág. 63.

Laboral que incluso lo ordenan también a las entidades de seguridad social. Por su parte el Juzgado Segundo Laboral expresa que nunca se le ha presentado esa situación.

Como se observa si bien la legislación laboral ha impuesto la gratuidad en materia laboral, tal como se verifica en el artículo 39 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y se refirió a algunos aspectos como el papel común, impuestos de timbre nacional, derechos de secretaría, expedientes, despachos y exhortos, nada se dijo sobre la práctica de pruebas y ha sido el Juzgador en cada caso particular quien ha tomado las medidas pertinentes en aras de garantizar la efectividad de la gratuidad, sin embargo como se ha podido analizar esto depende del Juzgado a donde sea asignado el proceso, pues mientras en uno se deben correr con los gastos que ocasiona el traslado de testigos de una ciudad a otra, en otro se libran despachos comisorios, anotando que en lo que tiene que ver con la prueba pericial que realizan las Juntas de Calificación de Invalidez existe un consenso entre los jueces laborales de Pasto, pues han buscado soluciones alternativas como solicitar a la parte demandada que sufrague los gastos e incluso hasta a las entidades de seguridad social.

Así las cosas se puede afirmar que respecto de esta regla técnica también existe un vacío que ha admitido varias interpretaciones dependiendo del juzgado al cual sea asignado el asunto objeto de litigio.

3.3.4 Regla Técnica de la celeridad

Dado que esta regla impone al juez la obligación de dirimir la controversia en el menor tiempo posible y sin dilaciones injustificadas, es que la misma fue analizada frente a los jueces laborales del circuito de Pasto, a la luz de lo establecido en el numeral 4 del artículo 77 del C.P.T y de la S.S., que impone el término de 3 meses entre la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y

fijación del litigio y la audiencia de trámite y juzgamiento, ante lo cual se observó que los tres jueces laborales coinciden cuando expresan que en el evento en que se trate de una prueba fundamental proceden a aplazar la diligencia pese a que el término de los tres meses se encuentre vencido.

De la misma forma es procedente traer a colación las causales de suspensión de las audiencias ya esbozadas con anterioridad(Práctica de la prueba pericial de la Junta Regional de Calificación de Invalidez que no llega a tiempo - Cuando los testigos no comparecen a la audiencia en la que deben absolver su declaración y la audiencia debe ser aplazada- Cuando se solicita una prueba documental que deba ser obtenida mediante oficio emitido por parte del Juzgado - Cuando se deba librar despachos comisorios para la recepción de testimonios o interrogatorios de parte), pues se ha verificado que a pesar que el juez tenga la obligación de tramitar el proceso de manera ágil y célere, no es menos verdad que existen situaciones particulares como las ya analizadas que merecen un trato diferenciador en tanto están en juego derechos fundamentales de las partes, mismos que también merecen protección y no pueden quedar desconocidos por la premura de dictar una sentencia.

Por otro lado, en la práctica se presentan situaciones en donde colocan al juez en una encrucijada, ya que por un lado tienen la obligación de fallar dentro de determinado tiempo y por otro el deber de proteger derechos fundamentales como el debido proceso y derecho de defensa que se encuentran por encima de cualquier otra norma de carácter procedimental.

Se puede afirmar entonces que existe un vacío en la regulación de esta regla técnica, pues como se vio existen casos en los cuales se le hace imposible al juez fallar en el término otorgado por la norma, debiendo el legislador prever esta situación con el fin de evitar posibles vulneraciones de los derechos de las partes, aunque como se analizó líneas atrás en el distrito judicial objeto de estudio se opta

por aplazar la diligencia cuando estando a la espera de una prueba fundamental, la misma no ha sido aportada, sin embargo la falta de regulación puede llevar a decisiones diferentes a estas que violarían el debido proceso de las partes.

3.3.5 Regla Técnica del proteccionismo

Esta regla técnica ha sido una de las bases en que se funda el derecho laboral, pues desde que se instituyó como una rama diferente a la del derecho común se buscó que los derechos de los trabajadores se protegieran pues se consideraban como la parte débil de la relación laboral.

En precedencia se habían planteado unas hipótesis en donde se consideraba que posiblemente se podrían considerar vulnerados los derechos de los trabajadores, así:

- No suspender la audiencia para la justificación de los testigos y el hecho que el demandante se pueda quedar sin testigos.
- La negación de librar despachos comisorios para la práctica de la prueba testimonial y la obligación del demandante (Trabajador) de sufragar los gastos de su traslado hasta el municipio en donde se encuentra el juzgado.
- El costo de la práctica de la prueba pericial y del dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez.
- No aplazar la audiencia de juzgamiento cuando a dicha data no se ha incorporado el dictamen de las juntas de calificación de invalidez o alguna prueba que sea determinante para resolver el litigio.
- No suspender una audiencia de única instancia cuando sea necesario la práctica de una prueba que implique su suspensión.

De las hipótesis formuladas y de las entrevistas practicadas a los jueces laborales del circuito de Pasto se puede determinar que efectivamente se evidencian algunas de estas situaciones.

Se relacionan por tanto a continuación, algunas de las expresiones de los señores Jueces Laborales:

- *“Si el testigo no asistió, yo dicto sentencia con los testigos que comparecieron e igual la dicto aunque no comparezca nadie. Esa es una de las consecuencias de la oralidad”⁶³.*
- *“La posición que mantiene este Juzgado consiste en que si la parte no comparece y no justifica su inasistencia antes de la realización de la audiencia de trámite y juzgamiento, se aplican los efectos del artículo 210 de C.P.C., modificado por la Ley 794 de 2003. En nuestro criterio no aplica el artículo 209 del C.P.C., en vigencia de la ley 1149 de 2007 y damos prioridad al mandato previsto en el artículo 11 de la ley 1149 de 2007”⁶⁴.*
- *“No concedo la petición de despachos comisorios, porque se vulneran los principios de inmediación y concentración de la prueba. Si bien la gratuidad es un principio del Derecho Laboral, la carga del desplazamiento de los testigos al juzgado es mínima; además esos gastos se recuperan al momento de la liquidación de las costas procesales; sin olvidar que el trabajador tiene que asumir la carga de la prueba de los supuestos de*

⁶³Entrevista No. 1. Pregunta No. 4. Contestada por el Dr. Abraham Hermes Timarán, Juez Primero Laboral del Circuito de Pasto. Realizada el 12 de junio de 2015.

⁶⁴Entrevista No. 2. Pregunta No. 3. Contestada por el Dr. Mario Ricardo Paz Villota, Juez Segundo Laboral del Circuito de Pasto. Realizada el 12 de junio de 2015.

*hechos que conllevan la aplicación de la norma jurídica solicitada en la demanda*⁶⁵.

- *“Si el despacho comisorio fuera autorizado de manera excepcional y si no llega a tiempo se prescinde de esa prueba y se continua con las demás pruebas hasta el fallo”*⁶⁶.

Así las cosas, se puede afirmar que actualmente en la ciudad de Pasto, los jueces laborales no protegen al trabajador como parte débil de la relación laboral que es, pues como ha quedado anotado se le imponen cargas que en ocasiones no están en posición de soportar, aunado a que existen mecanismos jurídicos que pueden ser utilizados por los jueces con el fin de evitar esta clase de situaciones.

Queda entonces demostrado con las entrevistas formuladas a los jueces laborales de Pasto que existen vacíos y que los mismos están siendo interpretados de diferentes formas dependiendo del juzgado que conozca del asunto, situación que contraría no solo la protección del trabajador como parte débil de la relación laboral, sino al empleador mismo, pues si bien en ocasiones el empleador es una gran empresa con recursos suficientes para soportar el proceso hay otros casos en que aquel no es más que una madre de familia que contrata a una persona para que le colabore con los trabajos domésticos, o el maestro de construcción que contrata a sus ayudantes, ejemplos estos de personas que no cuentan con mayores recursos y que se ven entonces obligados a sopesar cargas procesales que no les corresponde.

⁶⁵Entrevista No. 3. Pregunta No. 2. Contestada por la Dra. Luz Amalia Andrade, Juez Tercera Laboral del Circuito de Pasto. Realizada el 12 de junio de 2015.

⁶⁶Entrevista No. 3. Pregunta No. 8. Contestada por la Dra. Luz Amalia Andrade, Juez Tercera Laboral del Circuito de Pasto. Realizada el 12 de junio de 2015.

Por otro lado es procedente traer a colación la sentencia C-424 de 2015, mediante la cual la Corte Constitucional al estudiar la exequibilidad del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social determinó que:

...Independientemente del modo establecido por el legislador para la resolución de las controversias laborales – proceso verbal, ordinario de única o doble instancia -, no implica que el valor intrínseco del derecho sea encasillado en una mayor o menor categoría, pues, tratándose de derechos reconocidos a los trabajadores, como adquiridos, mínimos e irrenunciables, merecen la misma protección y garantía de la recta y pronta administración de justicia, materializada en el control que se ejerce por un juez especializado en el grado jurisdiccional de consulta. Razón por la cual, al constatarse un sacrificio desproporcionado de los beneficios mínimos de los trabajadores, se reitera que la norma acusada disminuye las garantías mínimas que rigen en las relaciones laborales en razón de la cuantía, y por ello se procede a su condicionamiento.

5. Condicionamiento. Constatada la vulneración del derecho a la igualdad y la disminución de las garantías procesales la disposición acusada es exequible en el entendido que también serán consultadas ante superior funcional, las sentencias de única instancia adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario...⁶⁷

Esta interpretación que ha dado la Corte, a todas luces es protectora de los derechos de la parte débil de la relación laboral cual es el trabajador, logrando con esta posición que las decisiones tomadas en primera instancia tengan un control por parte del superior, pues se encuentran en juego derechos que merecen una especial consideración. Además como ha quedado visto a lo largo de este escrito, existen vacíos en las normas procesales laborales que admiten diversas interpretaciones y que en ocasiones la interpretación que de ellas dan los jueces puede no estar acorde con los postulados del debido proceso, por lo que resulta necesaria la intervención del juez de segunda instancia en aras de la protección de los derechos de los trabajadores.

⁶⁷Corte Constitucional. Sentencia C-424 de 2015. Mg. Ponente: Dr. Mauricio Gonzales Cuervo.

3.4 INTERPRETACIÓN REALIZADA POR LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE PASTO FRENTE A LOS VACÍOS DE LAS REGLAS TÉCNICO PROCESALES A LA LUZ DEL DEBIDO PROCESO

Corresponde ahora analizar si las interpretaciones expuestas que realizan los jueces laborales del circuito de Pasto, se encuentran acordes con los lineamientos del debido proceso. Para ello sea lo primero precisar el concepto de debido proceso y sus elementos integrantes.

3.4.1 Definición de debido proceso

El debido proceso es el *“cumplimiento de los requisitos constitucionales en materia de procedimiento, por ejemplo en cuanto la posibilidad de defensa y producción de pruebas⁶⁸”*.

El artículo 29 de la Constitución Política dispone:

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

En suma, el debido proceso constituye un postulado básico del Estado de Derecho en donde todas las personas pueden exigir tanto en el orden judicial como

⁶⁸OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Editorial Heliasta. Argentina: 1999. 26ª edición. Pág. 275.

administrativo la garantía de todos los derechos sustanciales y el respeto de las actuaciones procedimentales, pues toda persona cuenta con la garantía de un juicio justo entendido este no solo en el ámbito penal, sino civil, laboral, de familia, administrativo, etc., pues en todos y cada uno de estos podrán contar con facultades que le permitan defenderse, ser oído, aportar pruebas y controvertir las de la contraparte.

Ahora bien, la Corte Constitucional respecto del debido proceso expuso:

Como es sabido, el debido proceso es un derecho constitucional fundamental, consagrado expresamente en el artículo 29 de la Constitución Política, el cual lo hace extensivo “a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”. La jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso, como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia. La misma jurisprudencia ha expresado, que el respeto al derecho fundamental al debido proceso, le impone a quien asume la dirección de la actuación judicial o administrativa, la obligación de observar, en todos sus actos, el procedimiento previamente establecido en la ley o en los reglamentos, “con el fin de preservar las garantías -derechos y obligaciones- de quienes se encuentran incursos en una relación jurídica, en todos aquellos casos en que la actuación conduzca a la creación, modificación o extinción de un derecho o a la imposición de una sanción”. En este sentido, el derecho al debido proceso se muestra como desarrollo del principio de legalidad, pues representa un límite al ejercicio del poder público, y en particular, al ejercicio del ius puniendi del Estado. En virtud del citado derecho, las autoridades estatales no podrán actuar en forma omnímoda, sino dentro del marco jurídico definido democráticamente, respetando las formas propias de cada juicio y asegurando la efectividad de aquellos mandatos que garantizan a las personas el ejercicio pleno de sus derechos. Según lo ha destacado este Tribunal, el derecho al debido proceso tiene como propósito específico “la defensa y preservación del valor material de la justicia, a través del logro de los fines esenciales del Estado, como la preservación de la convivencia social y la protección de todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes y demás derechos y libertades públicas (preámbulo y artículos 1° y 2° de la C.P)”⁶⁹.

En consecuencia, dado que el debido proceso busca la protección del juicio en el sentido que el mismo debe regirse por las normas preexistentes y por las normas

⁶⁹Corte Constitucional. Sentencia C-980 de 2010. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza.

propias del proceso que se lleva a efecto. Es pertinente aclarar que en materia laboral, dichas normas son las regladas en el código procesal del trabajo y de la seguridad social.

Ahora bien, en este preciso proceso el juez tiene un papel importante dado que si bien el debido proceso exige que las partes se encuentren en un plano de igualdad, aquí no ocurre así, pues desde el principio de la relación laboral ya existe una desigualdad, por eso se justifica la protección del trabajador como parte débil de la relación laboral. En este sentido es el juez como director del proceso quien debe velar porque esa protección sea efectiva y velar porque las reglas del proceso estén encaminadas a tal protección.

En materia laboral existen unas propias reglas para el procedimiento las cuales fueron dadas por el mismo legislador, mismas que se rigen por los principios de oralidad y publicidad, con lo que se busca que todas las actuaciones y diligencias se realicen en audiencias públicas y de forma oral (salvo algunos casos previamente determinados en la ley); de la misma forma debe estar presente el principio de inmediación, pues debe ser el juez quien debe practicar personalmente las pruebas (salvo en los casos en que le esté permitido comisionar).

Como se puede ver en el proceso laboral, el juez, es quien está encargado de dirigir personalmente el proceso asegurándose que el mismo sea eficaz y rápido, además que cuenta con las facultades ultra y extra petita que le permiten incluso conceder pretensiones no pedidas o fallar por valores superiores a los solicitados.

Y es con base a esas facultades dadas al juez, que se puede afirmar que en el procedimiento laboral su papel cobra gran importancia a la hora de velar por la protección del debido proceso, pues es él en uso de los poderes direccionales, quien practica las pruebas y determina el valor que les da a cada una de ellas,

además su apreciación personal de las mismas es la que le permite tomar la decisión más adecuada.

3.4.2 Principios que integran el Debido Proceso

Dado que el derecho al debido proceso es un derecho fundamental de carácter complejo, que busca la protección de otros derechos fundamentales tales como el respeto a la dignidad humana, la libertad, igualdad, el derecho al acceso a la administración de justicia, etc., es que para su ejecución es necesaria la presencia de otros principios y garantías. Así lo ha indicado la Corte Constitucional cuando en sentencia T-266 de 2005 definió al debido proceso así:

(...) regulación jurídica que de manera previa limita los poderes del Estado y crea las garantías de protección a los derechos de las personas, por lo que ninguna actuación de las autoridades públicas depende de su propio arbitrio. En este orden de ideas, las garantías mínimas que este derecho consagra son: i) el derecho a la administración de justicia ante el Juez natural de la causa; ii) el derecho a que se comuniquen aquellas actuaciones que conduzcan a la creación, modificación o extinción de un derecho o a la imposición de una multa o una sanción; iii) el derecho a expresar en forma libre las opiniones; iv) el derecho a contradecir pretensiones o excepciones propuestas; v) el derecho a que los procesos se efectúen en un plazo razonable y, vi) el derecho a presentar pruebas y controvertir las que se alleguen en su contra⁷⁰.

En este sentido los principales principios que integran el derecho al debido proceso según lo dispuesto en el artículo 29 de la Constitución Política son:

- **Principio de Legalidad**

“Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se les imputa”.

⁷⁰Corte Constitucional. Sentencia T-266 de 2005. Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería.

Este principio constituye una garantía de seguridad jurídica y limitación al juez en su actividad de administrar justicia, pues le impone la obligación de juzgar a las personas conforme a las leyes vigentes al momento de los hechos. Es de anotar que la Constitución lo proclama específicamente para el área penal, sin embargo esto no obsta para que tenga aplicación en todas las áreas del derecho, por ejemplo en material laboral sucede lo mismo, toda vez que al resolver un conflicto de trabajo el juzgador deberá basar su decisión en las normas vigentes al momento de tomar la decisión que ponga fin a la controversia planteada.

- **Principio de Juez natural**

“Nadie podrá ser juzgado sino... ante juez o tribunal competente”.

Bajo esta premisa se impone al Estado la obligación de determinar previamente el juez que va a estudiar las diferentes controversias que surjan en la sociedad, dependiendo de la clase de éstas. Es decir que el legislador deberá determinar qué juez conoce de determinados asuntos, clasificándolos dependiendo de la jurisdicción a la que pertenecen y de la competencia a ellos asignados.

- **Principio de formalidad**

“Nadie podrá ser juzgado sino (...) con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio”.

Este principio se refiere a la obligación que tiene el juez de regir su actuar conforme al procedimiento establecido por el legislador para cada materia. En Colombia existen diferentes Códigos de Procedimiento los cuales constituyen una garantía de administración de justicia y de igualdad entre las partes.

- **Principio de favorabilidad**

“En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable”.

En materia penal este principio trae una excepción a la regla que expresa que la ley empieza a regir a partir de su promulgación o desde la fecha en que la misma indique si este postulado es expreso, en el sentido que permite la aplicación retroactiva de la ley si resulta ser más favorable al imputado.

En materia laboral la aplicación del principio de favorabilidad es diferente, pues implica que frente a dos normas vigentes, el juez debe optar por la más favorable para el trabajador. De la misma forma permite que en caso que una norma admita dos o más interpretaciones, igualmente se inclinará por la que más favorezca los intereses del trabajador.

- **Presunción de inocencia**

“Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable”.

Esta presunción es una protección a la dignidad humana, al buen nombre, a la libertad y a la honra, pues limita al Estado en el ejercicio de su poder al presumir que todas las personas son inocentes mientras no se haya realizado un juicio justo con observancia de todas las garantías sustanciales y procesales y de los medios probatorios aportados al proceso. Esto es lo que justifica que le corresponda al ente acusador aportar todas las pruebas tendientes a desvirtuar esta presunción y comprobar la culpabilidad del sindicado.

- **Derecho de defensa**

“Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento”.

Este derecho constituye la garantía no solo para el sindicado en materia penal sino para cualquier persona en toda clase de procesos, de contar con un abogado calificado que lo represente dentro del curso del proceso, sea éste designado por él mismo o suministrado por el Estado en el caso de amparo de pobreza.

Con la defensa técnica lo que se busca es que sea una persona profesional en el derecho que represente a la persona quien no cuenta con esos conocimientos precisos, con el fin que pueda solicitar pruebas, controvertir las aportadas por la contraparte, realizar peticiones, presentar alegatos y todas las actuaciones inherentes a la defensa de los intereses de la parte que representa.

En materia laboral, en los procesos de única instancia no es obligatorio que la persona acuda por medio de apoderado judicial, sin embargo el juez tendrá una labor ardua en procura de la protección de este derecho y del postulado que indica que debe proteger a la parte débil de la relación laboral.

- **Derecho a un proceso público**

“Quien sea sindicado tiene derecho (...) a un debido proceso público”.

Este derecho es de vital importancia pues con él se busca además el cumplimiento del principio de contradicción y del derecho de defensa en el sentido que ubica a las partes en igualdad de condiciones dentro del juicio toda vez que le permite conocer las pruebas de una y otra parte, realizar peticiones, además que

cuentan con la posibilidad de presentar recursos frente a decisiones que favorezca a la parte contraria, etc.

- **Principio de celeridad**

“Quien sea sindicado tiene derecho (...) a un debido proceso (...) sin dilaciones injustificadas”.

Este principio impone que el juzgador deberá adelantar el proceso sin demoras injustificadas, de forma rápida y eficaz pero siempre respetando las normas procedimentales, los derechos sustanciales y las garantías de que gozan todas las personas, tales como el derecho de contradicción, derecho de defensa, entre otros.

- **Derecho a presentar y controvertir pruebas**

“Quien sea sindicado tiene derecho (...) a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra”.

Debido a que corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas respecto de las cuales buscan su específica consecuencia, es que cuentan con la posibilidad de presentar todas y cada una de las pruebas encaminadas a demostrar que le asiste tal derecho y de la misma forma controvertir las que presenta la contraparte cuando a su juicio no son veraces.

- **Derecho a la impugnación y principio de doble instancia**

“Quien sea sindicado tiene derecho (...) a impugnar la sentencia condenatoria”.

Este derecho estudiado en conjunto con el artículo 31 de la Constitución Política que reza que toda sentencia judicial podrá ser apelada o consultada, implica que las partes en cualquier clase de proceso pueden acudir al juez de segunda instancia para que revise la sentencia proferida por el a quo, explicando las razones por las que considera que aquel ha errado.

En materia laboral cobra gran importancia el grado de consulta, pues en aras de proteger a la parte débil de la relación laboral, la introduce de forma obligatoria en los casos en que la decisión sea totalmente desfavorable a sus pretensiones. De la misma forma el legislador quiso brindar esta protección cuando la entidad condenada sea de una de aquellas en que el Estado sea garante, en aras de proteger el peculio público.

Es de anotar que la posibilidad de acudir en apelación o consulta queda limitada a si el proceso en el cual se ha emitido la providencia es de primera instancia, pues para los de única instancia el legislador no otorgó esta prerrogativa.

- **Derecho a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho**

“Quien sea sindicado tiene derecho (...) a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho”.

Este derecho supone que quien cuente con sentencia condenatoria o absolutoria ejecutoriada, por unos hechos determinados, no puede ser objeto de una nueva investigación por los mismos supuestos. Esta garantía se encuentra ligada con la cosa juzgada y lo que busca es garantizar una seguridad jurídica para las personas que han sido procesadas e investigadas que cuentan con una decisión en firme.

- **Principio de nulidad de la prueba obtenida con violación del debido proceso**

“Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso”.

Dado que las normas de carácter procesal son de orden público y de estricto cumplimiento, se impone al juez valorar las pruebas cuando estas han sido obtenidas con respeto de dichas normas. Es decir que toda prueba que haya sido obtenida con vulneración del debido proceso o de cualquier derecho fundamental carece de validez jurídica y no podrá ser tomada en cuenta por el juzgador.

3.4.3 Interpretación de las reglas técnico procesales realizada por los jueces laborales del circuito de Pasto y debido proceso

Tal como quedó reseñado el debido proceso es un derecho fundamental de toda persona que busca garantizar el respeto de las garantías en todas las actuaciones judiciales y administrativas. Es del caso entonces analizar si en vía judicial, específicamente si en los juzgados laborales del circuito de Pasto se respetan esas garantías con que cuentan las partes.

Sea lo primero advertir que como se expuso con anterioridad la legislación laboral cuenta con unos vacíos en sus reglas técnicas, que hacen que sea labor del juez interpretar las normas en conjunto a fin de tomar una decisión.

Entonces, en resumen se encuentran las siguientes decisiones que admiten un estudio a la luz de este derecho fundamental:

- *“Si el testigo no asistió, yo dicto sentencia con los testigos que comparecieron e igual la dicto aunque no comparezca nadie. Esa es una de*

*las consecuencias de la oralidad*⁷¹. Esta afirmación del Juzgado Primero Laboral de Pasto, lleva a presumir que la oralidad está entonces por encima del derecho de defensa y del debido proceso, conclusión que desde ya es contraria a derecho, pues sobre estos derechos fundamentales no puede estar el procedimiento, no es posible sacrificar los derechos de los trabajadores que como se estudió merecen especial protección por el capricho judicial de hacer la audiencia comparezcan o no los testigos. Si bien la norma no ha dicho nada al respecto, es importante estudiar la posición del Juzgado Segundo Laboral de Pasto que considera que si es un único testigo se debe dar la posibilidad fijando una nueva fecha para que este comparezca y si ya en la próxima citación no comparece proceder de conformidad.

La segunda posición está más acorde con el debido proceso, pues da oportunidad a la parte de poder traer a sus testigos quien en una primera ocasión pudo contraer algún inconveniente. Anotando que tampoco se debe caer en extremos de aplazar en sinnúmero de ocasiones la audiencia hasta que estos comparezcan, pero si puede ser posible aplazarla por una vez en aras de proteger los derechos de los trabajadores o por lo menos permitir que justifiquen esta inasistencia se reitera por una sola vez, tal como ocurre por ejemplo con la audiencia de conciliación en donde el legislador ha permitido aplazarla previa justificación de la inasistencia.

- *“La posición que mantiene este Juzgado consiste en que si la parte no comparece y no justifica su inasistencia antes de la realización de la audiencia de trámite y juzgamiento, se aplican los efectos del artículo 210 de C.P.C., modificado por la Ley 794 de 2003. En nuestro criterio no aplica el artículo 209 del C.P.C., en vigencia de la ley 1149 de 2007 y damos*

⁷¹Entrevista No. 1. Pregunta No. 4. Contestada por el Dr. Abraham Hermes Timarán, Juez Primero Laboral del Circuito de Pasto. Realizada el 12 de junio de 2015.

*prioridad al mandato previsto en el artículo 11 de la ley 1149 de 2007*⁷². Esta conclusión a la que arriba el Juez Segundo Laboral de Pasto, tiene un reparo y es el siguiente: si considera que debe acudir al Código de Procedimiento Civil para aplicar analógicamente el artículo 210 las consecuencias por la inasistencia de las partes, por qué no aplicar también el artículo 209 de la misma normatividad y así no tener que remitirse al artículo 77 del Código Procesal del Trabajo que regula la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. Aplicar una y otra norma para un mismo caso denota una ausencia de regulación en el tema que merece más atención, pues cabe preguntarse ¿cómo se puede justificar que para un caso si se hace uso de la remisión prevista en el artículo 145 del Código Procedimental Laboral y para otros no?. Al respecto la única alternativa sería que en el mismo código se encuentre una norma análoga, pero una cosa es la obligación de las partes para comparecer a la audiencia de conciliación y otra la de los testigos a la audiencia de trámite y juzgamiento, anotando que se trata de personas ajenas al proceso que van a dar su versión sobre los hechos materia del litigio.

- *“No concedo la petición de despachos comisorios, porque se vulneran los principios de inmediación y concentración de la prueba. Si bien la gratuidad es un principio del Derecho Laboral, la carga del desplazamiento de los testigos al juzgado es mínima; además esos gastos se recuperan al momento de la liquidación de las costas procesales; sin olvidar que el trabajador tiene que asumir la carga de la prueba de los supuestos de hechos que conllevan la aplicación de la norma jurídica solicitada en la demanda”*⁷³. Esta afirmación como ya se dijo con anterioridad va en contra

⁷²Entrevista No. 2. Pregunta No. 3. Contestada por el Dr. Mario Ricardo Paz Villota, Juez Segundo Laboral del Circuito de Pasto. Realizada el 12 de junio de 2015.

⁷³Entrevista No. 3. Pregunta No. 2. Contestada por la Dra. Luz Amalia Andrade, Juez Tercera Laboral del Circuito de Pasto. Realizada el 12 de junio de 2015.

de la protección de la parte débil de la relación laboral y de los postulados mismos en que se edificó la creación de la jurisdicción laboral, pues no se puede afirmar con tal precisión que la parte debe soportar los gastos cuando la ley ha previsto la gratuidad para esta clase de procesos y menos aún asegurar que dichos gastos se recuperarán en la liquidación de costas, pues nada le asegura a la parte que si lleva a sus testigos ganará el proceso, puede suceder que estos den luz sobre una situación contraria a las pretensiones de la demanda y el juez tenga que optar por negar las pretensiones de aquella.

- *“Si el despacho comisorio fuera autorizado de manera excepcional y si no llega a tiempo se prescinde de esa prueba y se continua con las demás pruebas hasta el fallo”⁷⁴*. Sobre este tópico se trae a colación la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de 26 de noviembre de 2013, radicación No. 34532 citada con anterioridad, donde asegura que condicionar la práctica de una prueba de la cual se solicitó comisión sería en sí misma una negación de esta, pues de que le sirve al proceso decretar una prueba testimonial y ordenar su práctica a través de despacho comisorio si se la va a condicionar a que si no llega en tres meses no se tendrá en cuenta y se decidirá el asunto sin su valoración. Aunado además a que existen juzgados laborales en donde existe congestión judicial y no es posible tramitar un despacho comisorio en tan corto tiempo.

Así las cosas, se puede concluir que en algunos aspectos se está vulnerando el debido proceso y con él, el derecho de defensa no solo del trabajador sino también del empleador, pues los dos gozan de garantías en el proceso, además es importante resaltar que el hecho que en los diferentes juzgados de la misma ciudad objeto de este estudio se tomen decisiones totalmente opuestas, pone en

⁷⁴Entrevista No. 3. Pregunta No. 8. Contestada por la Dra. Luz Amalia Andrade, Juez Tercera Laboral del Circuito de Pasto. Realizada el 12 de junio de 2015.

riesgo la seguridad jurídica, por cuanto normativamente hablando los tres juzgados laborales del circuito de Pasto deben aplicar el mismo código, lo que denota que efectivamente existen vacíos legislativos que deben ser regulados en aras de garantizar ese derecho fundamental de toda persona como lo es el debido proceso.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la interpretación de las reglas procesales en la oralidad por parte de los jueces laborales del circuito de la ciudad de Pasto y su relación con el debido proceso.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las reglas procesales existentes en la oralidad laboral con la Ley 1149 de 2007.

- Examinar los vacíos existentes en las reglas procesales de la oralidad laboral en la Ley 1149 de 2007.

- Establecer la interpretación que frente a los vacíos de las reglas procesales de la oralidad laboral en la Ley 1149 de 2007, realizan los jueces laborales del circuito en la ciudad de Pasto.

5. PROPÓSITO

El estudio de la interpretación que efectúan los jueces laborales del circuito de la ciudad de Pasto de las reglas procesales de la oralidad, se realiza para proponer una modificación de las normas contenidas en la Ley 1149 de 2007, dada la existencia de vacíos que conllevan a los operadores judiciales a interpretarlos de forma autónoma y dado que el derecho procesal laboral fue instituido como un derecho social, para proteger a la parte débil de la relación laboral. He aquí el mayor aporte de la investigación.

6. HIPÓTESIS

Realizada la investigación propuesta se encontró que en la interpretación de las reglas procesales de la oralidad en materia laboral, que realizan los jueces laborales del circuito de la ciudad de Pasto, existen diferencias, pues en un juzgado niegan la comisión para la práctica de la prueba testimonial sin embargo en otros lo autorizan. En lo que tiene que ver con los aplazamientos de las audiencias y el tiempo entre la de conciliación, decisión de excepciones, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas, y la de trámite y juzgamiento coinciden unos juzgados en proceder con el aplazamiento dada la importancia de las pruebas por ejemplo del dictamen que rinde la Junta Regional de Calificación de Invalidez, sin embargo otros proceden a dictar sentencia con las pruebas que se hayan aportado hasta la fecha de la audiencia. En lo que tiene que ver con el interrogatorio de parte y la ausencia de alguno de ellos a la audiencia en que debían absolverlo existen posiciones divergentes, pues si antes de realizarse la audiencia se conoce la razón por la que no puede asistir se suspende la misma y se fija nueva fecha, pero en caso contrario la audiencia se realiza quedando la parte sin la posibilidad de justificar, pues los jueces han decidido dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 77 del C.P.T y de la S.S., que regula la inasistencia de las partes pero a la audiencia de conciliación.

Tal como se puede observar la interpretación que están realizando los jueces laborales del circuito de Pasto, es diferente, no hay un criterio claro y en ocasiones puede vulnerar el derecho al debido proceso de las partes. Razón por la cual, después de realizado el estudio pormenorizado se comprobó que la hipótesis planteada inicialmente se confirma.

7. METODOLOGÍA

7.1 TIPO DE ESTUDIO

el estudio realizado fue teórico y práctico, pues en primer término fue necesario estudiar conceptos teóricos, determinar el procedimiento laboral, las reglas imperantes en éste, las características del debido proceso, para luego proceder a un estudio de campo en los juzgados laborales de Pasto, y finalmente se identificó cuál es el manejo que de las reglas procesales laborales le dan los Jueces laborales de Pasto en la práctica, cómo interpretan las normas y cómo llenan los vacíos que se presentan en ellas.

7.2 POBLACIÓN

El estudio se realizó con los tres jueces laborales de Pasto.

7.3 DISEÑO MUESTRAL

Se entrevistó al 100% de los jueces laborales de Pasto, es decir que dado que hay tres jueces laborales, se entrevistó a los tres.

7.4 DISEÑO DE PLAN DE DATOS

- **Gestión del dato:** Para obtener los datos necesarios para la investigación se solicitó el consentimiento informado para hacer las entrevistas necesarias a los Jueces Laborales de Pasto.
- **Obtención del dato:** Los datos se obtuvieron a través de fuentes primarias como la entrevista que se realizó a los jueces laborales de Pasto y de fuentes secundarias como libros, bases de datos, artículos, sentencias de la Corte Constitucional colombiana y Corte Suprema de Justicia.

- **Recolección del dato:** Se realizó a través de entrevistas realizadas a los Jueces Laborales de Pasto por parte de la Investigadora, previa solicitud y a través de fichas bibliográficas previamente diseñadas y que se aportan como anexos.

- **Control de Sesgos:**

Sesgo de selección: Para evitar errores en la investigación se seleccionó a la totalidad de Juzgados Laborales de Pasto, para encontrar una información real que permita responder al problema de investigación.

Sesgo de Información: Dado que la investigadora trabaja en un Juzgado Laboral, se evitó tomar información de la práctica personal y se acudió a la toma de datos a través de las diferentes fuentes primarias y secundarias.

7.5 PLAN DE ANÁLISIS

OBJETIVOS	TÉCNICAS DE MEDICIÓN DE INSTRUMENTOS	ANÁLISIS CATEGORÍAS	OBSERVACIONES
1. Identificar la interpretación de las reglas procesales en la oralidad por parte de los jueces laborales del circuito de la ciudad de Pasto y su relación con el debido proceso.	Fichas : 1. Bibliográficas (Anexo) 2. Resumen (Anexo) 3. Textual (Anexo) 4. Visitas a Bibliotecas. 5. Utilización de Bases de Datos Virtuales.	IDENTIFICAR	Visitas de las bibliotecas y de bases de datos virtuales.

OBJETIVOS	TÉCNICAS DE MEDICIÓN DE INSTRUMENTOS	ANÁLISIS CATEGORÍAS	OBSERVACIONES
2. Establecer las reglas procesales existentes en la oralidad laboral con la Ley 1149 de 2007.	Fichas : 1. Bibliográficas (Anexo) 2. Resumen (Anexo) 3. Textual (Anexo) 4. Visitas a Bibliotecas. 5. Utilización de Bases de Datos Virtuales.	ESTABLECER	Visitas de las bibliotecas y de bases de datos virtuales y las entrevistas realizadas a los jueces laborales de la ciudad de Pasto
3. Examinar los vacíos existentes en las reglas procesales de la oralidad laboral en la Ley 1149 de 2007.	Fichas : 1. Bibliográficas (Anexo) 2. Resumen (Anexo) 3. Textual (Anexo) 4. Visitas a Bibliotecas. 5. Utilización de Bases de Datos Virtuales. 7. Entrevistas a Jueces Laborales de Pasto.	EXAMINAR	Visitas de las bibliotecas y de bases de datos virtuales. Entrevistas con los jueces laborales de Pasto
4. Analizar la interpretación que frente a los vacíos de las reglas procesales de la oralidad laboral en la Ley 1149 de 2007, realizan los jueces laborales del circuito en la ciudad de Pasto.	Fichas : 1. Bibliográficas (Anexo) 2. Resumen (Anexo) 3. Textual (Anexo) 4. Visitas a Bibliotecas. 5. Utilización de Bases de Datos Virtuales.	ANALIZAR	Visitas de las bibliotecas y de bases de datos virtuales. Entrevistas con los jueces laborales de Pasto

OBJETIVOS	TÉCNICAS DE MEDICIÓN DE INSTRUMENTOS	ANÁLISIS CATEGORÍAS	OBSERVACIONES
	7. Entrevistas a Jueces Laborales de Pasto.		
<p>HIPÓTESIS Realizado un estudio previo de la interpretación que de las reglas procesales de la oralidad en materia laboral realizan los jueces laborales del circuito de la ciudad de Pasto, se encuentra que existen diferencias, pues en un juzgado niegan la comisión para la práctica de la prueba testimonial sin embargo en otros lo autorizan. En lo que tiene que ver con los aplazamientos de las audiencias y el tiempo entre la de conciliación, decisión de excepciones, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas, y la de trámite y juzgamiento coinciden los juzgados en proceder con el</p>	Concatenar toda la información obtenida a través de Fichas : 1. Bibliográficas (Anexo) 2. Resumen (Anexo) 3. Textual (Anexo) 4. Visitas a Bibliotecas. 5. Utilización de Bases de Datos Virtuales. 7. Entrevistas a Jueces Laborales de Pasto.	CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS	Se efectuaron las respectivas visitas de las bibliotecas y de bases de datos virtuales. Entrevistas con los jueces laborales de Pasto

OBJETIVOS	TÉCNICAS DE MEDICIÓN DE INSTRUMENTOS	ANÁLISIS CATEGORÍAS	OBSERVACIONES
<p>aplazamiento dada la importancia de las pruebas por ejemplo del dictamen que rinde la Junta Regional de Calificación de Invalidez. En lo que tiene que ver con el interrogatorio de parte y la ausencia de alguno de ellos a la audiencia en que debían absolverlo existen posiciones divergentes, pues si antes de realizarse la audiencia se conoce la razón por la que no puede asistir se suspende la misma y se le concede los 3 días para justificar su inasistencia tal como lo prevé el artículo 209 del C.P.C., pero en caso contrario la audiencia se realiza quedando la parte sin la posibilidad de justificar.</p> <p>Tal como se puede observar aparentemente la interpretación que están realizando los jueces laborales del circuito de Pasto, en ocasiones</p>			

OBJETIVOS	TÉCNICAS DE MEDICIÓN DE INSTRUMENTOS	ANÁLISIS CATEGORÍAS	OBSERVACIONES
<p>pueden vulnerar el derecho al debido proceso de las partes.</p> <p>Después de realizado el estudio pormenorizado se comprobará si esta hipótesis es acertada o no.</p>			

7.6 PROCESAMIENTO DEL DATO

Los datos obtenidos se procesaron mediante revisión de fichas, entrevistas, elaboración de bases de datos organizados mediante carpetas y mediante el control de sesgos, con la finalidad de dar cumplimiento a cada uno de los objetivos planteados, dar respuesta al problema formulado y así construir el marco teórico del proyecto.

8. RESULTADOS

Con respecto a las entrevistas realizadas a los jueces laborales del circuito de Pasto, se debe precisar que las mismas se realizaron respecto de la totalidad de jueces laborales de ese municipio, es decir de tres. Al respecto se anexan las entrevistas efectuadas.

Dentro del cuestionario se hicieron varias preguntas abiertas, que tenían que ver con la forma en que usualmente interpretan los vacíos o diversas interpretaciones de las reglas técnicas del procedimiento laboral, de la misma forma se plasmaron casos prácticos y usuales en el ejercicio de la actividad jurisdiccional de esta área del derecho a fin de determinar si existía consenso en el trámite de los procesos laborales en este circuito.

Es así como una vez practicadas las entrevistas se obtuvieron las siguientes respuestas:

Pregunta No. 1. ¿Considera usted que en la ley procesal laboral (Ley 1149 de 2007), existen vacíos jurídicos? De ser afirmativa su respuesta, cuáles son estos?

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“Si, la inspección judicial quedó en desuso. La inasistencia de las partes a la audiencia, cuando estas han sufrido un inconveniente por fuerza mayor. La sentencia debería ser escrita. Cuestiones que deban acudir al CPC”.*

Juez Segundo Laboral: *“Si bien en cierto que debe reconocerse que existen vacíos jurídicos, entendidos éstos como normas de esta naturaleza, no es menos verdad que gracias a la aplicación del artículo 145 del C.P.T y S.S., aquellos se*

llenar con las disposiciones que regulen situaciones no previstas en la Ley 1149 de 2007”.

Jueza Tercera Laboral: *“Considero que la ley procesal laboral en cuanto al trámite de la oralidad es completa de acuerdo a los principios que la rigen. Y ante un eventual vacío contamos con el Art. 145 CPT y SS que permite complementarlos con la ley procesal civil hoy Código General del Proceso; pero tratando siempre de buscar respuestas a esos vacíos dentro de la legislación del trabajo y seguridad social y solo excepcionalmente recurriendo a otras normas”.*

DISCUSIÓN: Como puede observarse dos de los tres jueces laborales del circuito de Pasto consideran que si existen vacíos en la ley procesal laboral, pero la posición de la señora juez tercera laboral genera una confusión, toda vez que afirma que no existen vacíos en la ley laboral, sin embargo dice que se cuenta con el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social que permite acudir al Código de Procedimiento Civil (Código General del Proceso). Ante esta situación se puede afirmar con toda seguridad que sí existen vacíos, incluso el legislador previó esta situación y así lo plasmó en el artículo 145 ibídem permitiendo la remisión a normas de otras materias, para aplicarlas a situaciones no reguladas en la legislación laboral.

Pregunta No. 2: Manifieste si en su Despacho concede o no peticiones de despachos comisorios para la práctica de prueba testimonial o interrogatorio de parte.

- **De ser afirmativa su respuesta, ¿considera usted que con su decisión se está vulnerando el principio de inmediación que prima en la oralidad laboral?**

- **De ser negativa su respuesta, ¿considera que se le están imponiendo cargas dinerarias a las partes diferentes a las que deben soportar dado el principio de gratuidad que impera en materia laboral?**

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“El principio de inmediación debe ser flexible y ceder ante el derecho de defensa. Qué pasa si el interrogado se halla postrado? Qué pasa si no tiene recursos económicos para asistir al despacho. En situaciones como estas he accedido a tales peticiones”.*

Juez Segundo Laboral: *“Este Juzgado si ha decidido la remisión de despachos comisorios para recepcionar testimonios en lugares distintos a esta sede; no lo hace con relación a los interrogatorios de las partes porque estima que ellas deben estar presentes en la práctica del medio de prueba correspondiente.*

Si las declaraciones son recibidas como debe ser, por el juez comisionado, no se estaría violentando en estricto sentido el principio de inmediación; de todas maneras el juzgado en lo posible exhorta a las partes y sus apoderados para que el día de la audiencia hagan comparecer a sus testigos a este despacho. Tiene aceptación”.

Jueza Tercera Laboral: *“No concedo la petición de despachos comisorios, porque se vulneran los principios de inmediación y concentración de la prueba. Si bien la gratuidad es un principio del Derecho Laboral, la carga del desplazamiento de los testigos al juzgado es mínima; además esos gastos se recuperan al momento de la liquidación de las costas procesales; sin olvidar que el trabajador tiene que asumir la carga de la prueba de los supuestos de hecho que conllevan la aplicación de la norma jurídica solicitada en la demanda”.*

DISCUSIÓN: Frente a la inmediación existe disparidad de posiciones pues por un lado los jueces primero y segundo laboral del circuito de Pasto consideran que

ante situaciones especiales es posible conceder despachos comisorios, y por otro la juez tercera laboral de manera tajante expresa que no está de acuerdo con concederlos y que efectivamente no los concede porque a su sentir se vulnerarían los principios de inmediación y concentración de la prueba. Además, esta última asegura que los gastos en que incurra la parte que trae a sus testigos desde otro municipio diferente al de la sede el Despacho, serán recuperados en la liquidación de costas, afirmación que merece algunas consideraciones pues es claro que en ningún proceso se puede asegurar de plano que si sus testigos comparecen ganará el proceso, esto dependerá de multiplicidad de situaciones que pueden presentarse, pues pueda que los testigos no den cuenta de las circunstancias particulares en que se ejecutó el contrato de trabajo, o que no se trate de un trabajador oficial sino de un empleado público, etc.

Pregunta No. 3: En la práctica, si una persona que debe absolver interrogatorio de parte no asiste a la audiencia en que debe absolverlo y no justifica antes de dicha diligencia, suspende la misma para otorgarle el término de los 3 días de que trata el artículo 209 del C.P.C., o la realiza hasta el final.

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“No, Si el interrogado justifica, en la sentencia no le aplico las consecuencias procesales. Las audiencias una vez iniciadas no se pueden suspender. Si presentan justificación anticipada no se abre la audiencia sino que se aplaza la audiencia mediante auto fuera de audiencia”.*

Juez Segundo Laboral: *“La posición que mantiene este juzgado consiste en que si la parte no comparece y no justifica su inasistencia antes de la realización de la audiencia de trámite y juzgamiento, se aplican los efectos del artículo 210 de C.P.C., modificado por la ley 794 de 2003. En nuestro criterio no se aplica el artículo 209 del C.P.C., en vigencia de la ley 1149 de 2007 y damos prioridad al*

mandato previsto en el artículo 77 del C.P.T. y S.S., modificado por el artículo 11 de la Ley 1149 de 2007”.

Jueza Tercera Laboral: *“En lo posible aplico siempre la norma especial de naturaleza laboral y no las normas civiles. En el caso específico si no se justifica antes de la audiencia la inasistencia de la parte que debe absolver el interrogatorio, aplico las consecuencias procesales del artículo 77 CPT y SS y del 59 ibídem, es decir, declarar ciertos los hechos susceptibles de confesión. Sólo en caso de fuerza mayor o caso fortuito permito la justificación posterior”.*

DISCUSIÓN: Sobre la suspensión de la audiencia por la inasistencia de la parte que debía absolver interrogatorio, los tres jueces laborales de Pasto están de acuerdo en que no es posible y consideran que es necesario dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, es decir que debe justificarse con anterioridad a la realización de la audiencia para aplazarla y no iniciarla, pues una vez iniciada debe adelantarse sin solución de continuidad. Sobre esta situación se debe hacer una claridad y es que ese artículo que están aplicando los jueces laborales se refiere a la inasistencia de las partes a la audiencia de conciliación.

Frente a la manifestación realizada por el juez primero laboral de Pasto, cuando expresa que en caso que haya una justificación posterior no aplica las consecuencias en la sentencia, se debe hacer un cuestionamiento pues como bien se dijo la audiencia de trámite y juzgamiento debe realizarse de forma continua sin suspensión alguna, así las cosas la sentencia debe dictarse también en el acto por lo que no sería posible acudir a dicho criterio.

Finalmente en cuanto a la aplicación del artículo 210 del Código de Procedimiento Civil que dice el juez segundo laboral que hace frente a la inasistencia de la parte a absolver interrogatorio, es importante cuestionarla pues por un lado afirma que

no aplica el artículo 209 ibídem, pero si este. Además dice que para dicho efecto aplica el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social que como se dijo no regula esta situación sino la inasistencia de la audiencia de conciliación, situación que parece contradictoria.

Pregunta No. 4: En la práctica, si una persona que está llamada a declarar como testigo no asiste a la audiencia en que debe absolverlo y no justifica antes de dicha diligencia, suspende la misma para otorgarle el término de los 3 días de que trata el artículo 225 del C.P.C., o la realiza hasta el final.

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“No, si el testigo no asistió, yo dictó sentencia con los testigos que comparecieron e igual la dictó aunque no comparezca nadie. Esa es una de las consecuencias de la oralidad”.*

Juez Segundo Laboral: *“En principio no se suspende la audiencia; puede ser que por ejemplo estimemos que se trata de un único testigo, evento en el cual no se realiza la audiencia y se señala nueva fecha y hora para que tenga lugar la audiencia que debía celebrarse”.*

Jueza Tercera Laboral: *“No suspendo la audiencia, no permito la justificación posterior, y continuo el proceso hasta el fallo con la prueba restante, para evitar la suspensión de audiencias y la pérdida de concentración probatoria”.*

DISCUSIÓN: Frente a la inasistencia de los testigos a la audiencia en que deben absolver su declaración, los tres jueces laborales de Pasto coinciden en afirmar que no es posible suspender la audiencia a fin de otorgarles el término de tres días para que justifique su inasistencia y que fallan con las pruebas recabadas,

acotando el juez segundo laboral que en solo en el caso en que se trate de un testigo único procede a aplazarla para lograr su comparecencia.

Pregunta No. 5: *¿Considera que la aplicación de los artículos 209 y 225 del C.P.C., en lo que tiene que ver con el término para justificar la insistencia del testigo a la audiencia en que debía rendir su declaración o de la parte que debía absolver interrogatorio de parte, van en contravía del principio de concentración?*

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“Si y además son contrarios a la ley 1149 de 2007. Como ya se ha dicho la oralidad laboral implica la prohibición de suspender alguna de las dos diligencias. (Art. 45 CPTSS)”.*

Juez Segundo Laboral: *“Es afirmativa la respuesta”.*

Jueza Tercera Laboral: *“Si porque las partes deben estar enteradas por sus apoderados que el proceso laboral es oral en su mayor parte y requiere que la práctica de la prueba sea concentrada para un análisis sistemático y en beneficio de celeridad y eficiencia. Además si se permite la justificación posterior implica la realización de audiencias que no están previstas en la ley”.*

DISCUSIÓN: En este aspecto los tres jueces están de acuerdo en afirmar que si se diera aplicación a lo dispuesto por los artículos 209 y 225 del Código de Procedimiento Civil va en contravía del principio de concentración, pues afirman ser contrarias a la Ley 1149 de 2007, pues implicaría realizar más de las audiencias previstas en esta ley.

Pregunta No. 6: *Si en un asunto se requiere una prueba fundamental para resolver el problema jurídico planteado y la misma no se allega a la fecha de*

la audiencia de trámite y juzgamiento, usted procede a aplazar la diligencia hasta tanto se aporte dicha prueba o la realiza a pesar de su ausencia. En caso que no proceda a realizarla, ¿qué pasa con el término perentorio de 3 meses que debe haber entre audiencia y audiencia?

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“Si la prueba fundamental no llega, no es posible adelantar la audiencia. El término de 3 meses no aplica mientras haya congestión. Cuando un despacho debe atender más de 400 procesos, no es posible respetar los términos como el indicado”.*

Juez Segundo Laboral: *“Se procede a aplazar la diligencia, disponiendo que el expediente permanezca en secretaría hasta tanto se cumpla con aquella y es preferible sacrificar un determinado lapso que sacrificar un derecho de carácter sustancial y es evidente que de manera lógica no se estaría respetando el término de 3 meses señalado por la norma, por cuanto no depende del juzgado ni de las partes que por ejemplo las entidades oficiales remitan oportunamente documentación que se requiere y es esencial para decidir un asunto”.*

Jueza Tercera Laboral: *“Cuando se trata de una prueba esencial para el proceso el juzgado toma medidas previas como insistir ante la autoridad que debe producir la prueba para que la misma llegue oportunamente a la audiencia de juzgamiento. Si pese a ese esfuerzo no se logra y si la prueba es fundamental, si he aplazado la audiencia por una sola vez y con sanciones para las entidades que no colaboran en la práctica oportuna del medio probatorio”.*

DISCUSIÓN: Es importante precisar que sobre el aspecto en cuestión los jueces laborales de Pasto prefieren garantizar el derecho de la parte que dar cumplimiento a términos previstos en la ley, lo cual es importante pues se puede

verificar que en este aspecto se da prevalencia al derecho sustancia que al procesal, pudiendo concluir que se garantiza los derechos de las partes.

Pregunta No. 7: En un asunto de única instancia que sea necesario practicar la prueba pericial para determinar el monto de la pérdida de capacidad laboral, cuál es su proceder frente a la suspensión de la audiencia.

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“En el decreto de pruebas se nombra el perito y se le señala término, se fija la fecha de la continuación de la audiencia, teniendo en cuenta que en ese lapso debe realizarse la contradicción del dictamen. La audiencia continuará cuando se hay aprobado el dictamen o las partes no lo hayan objetado para aprobarlo en audiencia”.*

Juez Segundo Laboral: *“Puede darse en un proceso de única instancia esa situación, entonces el Despacho, una vez entera al demandado de la fecha y hora en que tendrá lugar la audiencia del artículo 72 del C.P.T y de la S.S, modificado por el artículo 36 de la Ley 712 de 2001, en el mismo auto se ordena el medio de prueba de esa naturaleza que se tramita antes de la celebración de la misma, conociendo las partes de todos sus pormenores para controvertirlo de tal manera que cuando llegue la fecha de la audiencia ya esté aprobada la experticia, aun cuando hay otro camino”.*

Jueza Tercera Laboral: *“Primero, en la admisión de la demanda se ordena la remisión a la Junta de Calificación de Invalidez de manera que a la fecha de la audiencia ya esté practicada la pericia y corrido el traslado de la misma. Segundo, se envía orden perentoria de prioridad para estos casos; y sólo en casos excepcionales se suspende por una sola vez la audiencia”.*

DISCUSIÓN: En cuanto a la suspensión de la audiencia en un proceso de única instancia cuando es necesaria la prueba pericial de calificación de la pérdida de capacidad laboral se debe hacer varias precisiones:

El juez primero laboral del circuito de Pasto al considerar suspender la audiencia procede a tramitar el proceso como si fuera de primera instancia

Por su parte el juez segundo laboral informa que una vez notificado el demandado y antes de iniciar la audiencia procede a dictar un auto ordenando la práctica de la prueba a fin que cuando se realice la audiencia la prueba ya está practicada y controvertida, situación que a todas luces está en contra del principio de oralidad, además que procede a decretar una prueba cuando ni siquiera cuenta con la contestación de la demanda pudiendo generar dificultades pues puede suceder que el actor ya tenga la respectiva calificación sino que no la quiso allegar porque era desfavorable o pueda que en efecto ya haya sido reconocida esa pérdida de capacidad laboral y pagada por parte de la accionada, generando la inconducencia de la prueba.

Finalmente la juez tercera laboral no espera ni siquiera a la notificación del demandado sino que en el mismo auto admisorio de la demanda procede a decretar la prueba.

Como puede observarse existe efectivamente un vacío legislativo en este aspecto, pues cada juez procede a interpretar de diferente forma la situación en cuestión generando incluso vulneración de derechos al decretar pruebas sin siquiera notificar a la parte contraria y sin escuchar la contestación de la demanda. Concluyendo que es necesaria la intervención del legislador a fin que regule la posibilidad de suspensión de la audiencia dentro del trámite de un proceso de única instancia.

Pregunta No. 8: ¿Si el Despacho Comisorio no se llega dentro de los 3 meses con que cuenta el juez de conocimiento del asunto para practicar la audiencia de trámite y juzgamiento, esta se debe realizar o se deberá esperar hasta que este llegue?

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“Se debe esperar hasta que llegue la prueba salvo que el que haya solicitado la prueba desista de ella”.*

Juez Segundo Laboral: *“Este Juzgado es partidario de que se obtenga diligenciado el Despacho Comisorio”.*

Jueza Tercera Laboral: *“Si el despacho comisorio fuera autorizado de manera excepcional y si no llega a tiempo se prescinde de esa prueba y se continua con las demás pruebas hasta el fallo. Pero reitero, no ordeno la práctica de pruebas por jueces comisionados”.*

DISCUSIÓN: Nuevamente sobre este aspecto se cuenta con posiciones contrarias, pues por un lado los jueces primero y segundo laboral consideran que es necesario esperar hasta cuando llegue el despacho comisorio, pero por otro la señora juez tercera laboral considera que en caso que el despacho comisorio fuera autorizado y no llega prescindiría de la prueba, afirmación esta última que implicaría el desconocimiento del debido proceso de las partes, pues no se puede sacrificar un derecho sustancial por un término procesal, máxime cuando en Colombia los despachos judiciales se encuentran congestionados.

Pregunta No. 9: ¿Cuándo se efectúa la comisión considera usted que es importante que el comitente indique su apreciación acerca de la prueba practicada?

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“Si es importante pero muchos jueces no lo hacen. En mi caso siempre dejo constancia sobre las características que se observaron en el deponente”.*

Juez Segundo Laboral: *“Este debe cumplir con la exigencia legal relativa al mérito o calidades personales de quien declara para referir al comitente que su expresión merece credibilidad”.*

Jueza Tercera Laboral: *“Considero que no debe ordenarse despachos comisorios. Sólo si excepcionalmente es imposible la práctica de la prueba en el juzgado se debe utilizar los medios electrónicos y de tecnología como video conferencia, Skype e incluso habilitar la práctica de la prueba por vía telefónica con la participación del juez de conocimiento y del juez del lugar donde se rinde la prueba”.*

DISCUSIÓN: En cuanto a la apreciación que el comitente tiene de la prueba considera el juez primero laboral que si es importante, en tanto que el segundo expresa que es suficiente con que verifique las calidades personales del declarante y la juez tercera expresa nuevamente que no está de acuerdo con ordenar despachos comisorios pues se debe contar con otros medios tecnológicos para practicar la prueba. Ante esta situación es importante resaltar que a la rama judicial le falta implementar tecnología en algunos de los despachos judiciales del país a fin de garantizar la inmediación en la práctica de pruebas y hacer uso de las nuevas tendencias tecnológicas, para así evitar que cada juzgado actúe de diferente forma dependiendo de la interpretación que le dé al caso objeto de estudio.

Pregunta No. 10: ¿El hecho de suspender la audiencia con el fin de conceder el término de los 3 días para que los testigos que no comparecieran a la audiencia de trámite y juzgamiento, justifiquen su inasistencia genera nulidad dada la prohibición de realizar más de dos audiencias y de suspensión prevista en el artículo 5 de la Ley 1149 de 2007?

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“Si. El artículo 45 del CPTSS es muy claro en señalar que no se pueden celebrar más de 2 audiencias. Ese término de 3 días no se aplica en laboral porque va en contravía del espíritu de la Ley 1149 y volveríamos al tiempo de la Ley 712, cuando los abogados presentaban los testigos a su conveniencia y dilataban el proceso”.*

Juez Segundo Laboral: *“A fin de evitar nulidades, el juzgado practica la audiencia de trámite y juzgamiento y en el evento en que sea necesaria, indispensable e importante el Juzgado no realiza la audiencia sino que señala nueva fecha y hora para la realización de la mismo”.*

Jueza Tercera Laboral: *“Considero que realizar más de dos audiencias en el proceso ordinario laboral de primera instancia no tanto genera nulidad sino violación a los principios de oralidad, inmediación y concentración de la prueba así como a la eficiencia del proceso oral y que debe aplicárselo previsto en la sentencia C-713/08 según la cual atentar contra estos principios genera nulidad pero si el despacho cuenta con los medios necesarios para practicar el proceso como lo dispone la ley 1149 de 2007”.*

DISCUSIÓN: Los tres jueces laborales de Pasto consideran que el hecho de suspender la audiencia de trámite y juzgamiento a fin de otorgar un término a los testigos para que justifiquen su inasistencia genera nulidad. Situación que no tiene

vacío legal pues es la misma ley 1149 de 2007 que impone la obligación de no realizar más de dos audiencias.

Pregunta No. 11: ¿No suspender la audiencia para otorgarle el término de los tres días para que los testigos justifiquen su inasistencia va en contravía del derecho de defensa?

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“No porque tienen mucho tiempo para arreglar sus impedimentos para asistir y además para eso los abogados citan hasta 10 testigos para hablar de lo mismo”.*

Juez Segundo Laboral: *“Nuestra posición está fijada a las respuestas anteriores y es muy probable que el asunto se pueda definir con la declaración de uno o dos testigos y con la prueba restante que obra en el expediente”.*

Jueza Tercera Laboral: *“No, porque las partes están enteradas previamente de su obligación de probar los hechos de la demanda y de las excepciones y en caso de inasistencia de un testigo pueden solicitar oportunamente el cambio o solicitar más pruebas para asumir la carga probatoria que corresponde. En caso excepcional sería que solo exista un testigo y no se cuente con otro medio de prueba; al constituirse en prueba única habría lugar a permitir la suspensión de la audiencia y la justificación posterior”.*

DISCUSIÓN: En cuanto al derecho de defensa y su posible violación en caso de no otorgar el término de tres días para justificar la inasistencia de los testigos, consideran los tres jueces laborales de Pasto que no se presenta en materia laboral, toda vez que se les informa con suficiente anticipación de la realización de las audiencias de tal forma que podrían solicitar aplazamiento o tomar las medidas necesarias a fin de lograr la comparecencia de estas. Apreciación que no amerita

mayor extensión pues como se ha afirmado sobre este punto no hay discusión alguna.

Pregunta No. 12: ¿En su despacho judicial se han dejado de practicar pruebas debido a la falta de recursos económicos por parte del trabajador? (Dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez)

Respuestas:

Juez Primero Laboral: *“No, se ha ordenado a la empresa pague”.*

Juez Segundo Laboral: *“No se nos ha presentado esa situación”.*

Jueza Tercera Laboral: *“No. Cuando el trabajador carece de los medios económicos para la práctica de pruebas onerosas como la calificación el juzgado ordena a la demandada o a las entidades de seguridad social que asuman dichos costos; y en algunas ocasiones se ha concertado que las dos partes asuman en partes iguales el valor de dichas pruebas”.*

DISCUSIÓN: Sobre este punto existe también similitud en la forma de interpretar de los despachos judiciales pues tanto el primero como el tercero donde se ha presentado esta situación, afirman que han optado por ordenar a la parte demandada o a las entidades de seguridad social que asumen los costos de las pruebas, actuación que garantiza los derechos del trabajador, sin embargo es claro que existe un vacío que amerita un pronunciamiento legal pues si bien estos jueces actúan en garantía de los derechos de los trabajadores también pueden existir jueces que lo hagan de forma contraria.

En conclusión como puede verse efectivamente existen vacíos de las reglas técnicas dentro del proceso laboral colombiano, además se encuentra que en

algunos casos a pesar de existir regulación cada juez interpreta y aplica la norma de diferente forma, por lo que tal como se advirtió en diversas situaciones se vulnera el derecho al debido proceso de las partes.

Se encontró además que en algunas situaciones los jueces deciden sacrificar derechos de las partes a fin de dar cumplimiento a términos señalados por el legislador y han olvidado cual fue la verdadera inspiración para la creación de un procedimiento nuevo diferente al que se encontraba en el derecho común que regulara las relaciones entre trabajadores y empleadores, cual era buscar mecanismos de protección de los trabajadores considerados como parte débil de la relación laborales en aras de controlar el gran poder con que contaban los empresarios de la época que se aprovechaban de la mano de obra para obtener más riqueza.

Finalmente se verificó que es necesario que el legislador regule situaciones como aplazamiento de audiencias, gratuidad en el proceso y límites del principio de inmediación. Además que se necesita mayores recursos en la administración de justicia pues todavía faltan elementos tecnológicos que permitan dar trámite más eficiente a la práctica de las pruebas testimoniales cuando los testigos o las partes se encuentran por fuera de la sede del Juzgado donde se está tramitando el proceso, a fin de evitar la comisión y lograr el cumplimiento de la inmediación que opera en materia laboral, aunado a que propendería por la celeridad y la gratuidad en el trámite.

9. CONCLUSIONES

- La jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, nace debido a la necesidad de una justicia rápida, especializada y diferente a la común.
- Las principales normas que hasta la fecha han regulado la jurisdicción laboral son el Acto Legislativo 01 de 1940, Decreto 2350 de 1944, Ley 6 de 1945, Decreto 2158 de 1948, Ley 712 de 2001 y Ley 1149 de 2011.
- La implementación de la oralidad en materia laboral trae consigo ventajas y desventajas, la principal ventaja es la inmediación es decir la mayor participación del juez en los diferentes actos procesales y la principal desventaja, que la legislación omitió tener en cuenta algunas situaciones que en la práctica se presentan y que constituyen vacíos en sus reglas técnicas.
- En Colombia, el procedimiento laboral no es puramente oral pues existen actos procesales que se realizan por escrito tales como la demanda, contestación de la demanda, liquidación de costas y algunos autos de trámite.
- Las principales reglas técnicas en materia laboral son: concentración, inmediación, única instancia, preclusión o eventualidad, conciliación, publicidad, congruencia, gratuidad, celeridad y proteccionismo.
- La oralidad en materia laboral es un principio pues desde el contexto político es la forma más idónea para garantizar los fines del Estados y la presencia de las reglas técnicas de inmediación, concentración, contradicción y publicidad.

- Existen vacíos normativos en las reglas técnicas de intermediación, concentración, gratuidad, celeridad, proteccionismo y única instancia.
- Se ha verificado que la posición de uno y otro juzgado laboral del circuito de Pasto, es variable respecto de la interpretación que de las reglas técnicas realizan, generando así inseguridad jurídica entre los usuarios de la administración de justicia.
- Se pueda afirmar que actualmente en la ciudad de Pasto, los jueces laborales no protegen al trabajador como parte débil de la relación laboral que es, pues se le imponen cargas que en ocasiones no están en posición de soportar, vulnerando así el debido proceso.
- En algunos aspectos, los jueces laborales de Pasto están vulnerando el debido proceso y con él, el derecho de defensa no solo del trabajador sino también del empleador, toda vez que en los diferentes juzgados de la misma ciudad objeto de este estudio se tomen decisiones totalmente opuestas, poniendo en riesgo la seguridad jurídica.

10. RECOMENDACIONES

Una vez finalizada la investigación y expuestos los resultados obtenidos con ella, se puede determinar que existen necesidades que deben ser suplidas en aras de garantizar el derecho al debido proceso de las partes y una protección más efectiva a la parte débil de la relación laboral, como lo es el trabajador. En este sentido se hacen las siguientes recomendaciones:

Para el legislador:

- Lo primero es hacer una modificación al Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, con el fin de llenar los vacíos que ya se han indicado a lo largo de esta investigación, pues es claro que los mismos existen y que es necesaria una regulación al respecto.

Para la Rama Judicial:

- Por parte de la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla se deben implementar capacitaciones a los jueces laborales del circuito de Pasto, con el fin de unificar criterios y garantizar una justicia más equitativa en el circuito de Pasto, pues como se ha podido constatar, en cada juzgado se interpreta de diferente forma algunas de las reglas procedimentales, lo cual no debería ocurrir.
- Es necesario que Administración Judicial dote a los despachos judiciales con los diferentes medios tecnológicos a fin que puedan realizarse audiencias virtuales para así evitar el traslado de testigos de otro lugar diferente a la de la sede donde se está tramitando el asunto, lo anterior en aras de garantizar la inmediación de la prueba, la gratuidad y la celeridad en los procesos.

- Los jueces laborales deben hacer un estudio más pormenorizado de los vacíos que tienen las reglas técnicas en materia procesal laboral e indagar sobre las posibles interpretaciones y buscar la que más proteja el debido proceso de las partes, sin olvidar la protección especial con que cuenta el trabajador.
- Por su parte el Consejo Superior de la Judicatura debe estudiar la posibilidad de crear más juzgados laborales para así garantizar los postulados de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral como son eficiencia, celeridad y proteccionismo.

Para los abogados litigantes:

- A fin de garantizar a celeridad y concentración, los abogados litigantes deben aportar junto con la demanda y la contestación de la demandan los documentos que requieran como prueba y en caso de encontrarse en manos de otra entidad, hacer uso del derecho de petición e incluso de la acción de tutela, para así evitar dilaciones en el proceso.

Para las entidades del Estados y de la Seguridad Social:

- Debe hacer concientización por parte de la sociedad en general que en materia laboral se discuten derechos sociales de gran importancia, por lo que es necesario que cuando se requiera documental por parte de juzgados laborales o alguna prueba científica, se actúe de forma diligente y rápida en aras de garantizar la economía procesal y la celeridad.

11. ÉTICA

Se respetaron los derechos de autor y la propiedad intelectual, por eso se realizaron las respectivas citas bibliográficas. De la misma forma en los formatos de las entrevistas se les informó a los jueces laborales del circuito de Pasto, cuál era el fin de la investigación y se les advirtió que dicha información solo sería utilizada para fines académicos.

BIBLIOGRAFÍA

ANCHONDO, Víctor. Métodos de interpretación Jurídica. En: Biblioteca Jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. [En línea]. [Consultado el 20 de junio de 2014]. Disponible en <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/qdiuris/cont/16/cnt/cnt4.pdf>>.

ALMANZA, Frank y PEÑA, Oscar. Manual de Argumentación Jurídica. Medellín: Editorial Jurídica Sánchez R Ltda., 2012.

AVILA, Jorge Enrique. Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Compendio Teórico Práctico. Colombia: Legis, 2013.

BEJARANO, Ramiro. Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Compendio Teórico Práctico. Colombia: Legis, 2013.

BOTERO, Gerardo. Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Quinta Edición. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez, 2013.

CAGUAZANGO, Dolly. El Nuevo Proceso Laboral. Bogotá: Editorial Andrés Morales, 2009.

CAGUAZANGO, Dolly. Principio de la Oralidad. Bogotá: Ediciones Nueva Jurídica, 2012.

Corte Constitucional. Sentencia T-522 de 1994. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional. Sentencia C-140 de 1995. Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa.

Corte Constitucional. Sentencia T-266 de 2005. Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería.

Corte Constitucional. Sentencia C-980 de 2010. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendosa.

Corte Constitucional. Sentencia C-424 de 2015. Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 26 de noviembre de 2013. Radicado: 34532.

GAMBOA, Jorge. Código Laboral Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral. Bogotá: Editorial Leyer, 2011.

GÓMEZ, Francisco. Constitución Política de Colombia. Bogotá: Editorial Leyer, 2013.

HENAO, Oscar Eduardo. Código de Procedimiento Civil. Bogotá: Editorial Leyer, 2011.

HERNÁNDEZ, William. Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Compendio Teórico Práctico. Colombia: Legis, 2013.

LÓPEZ, Hernán Fabio. Procedimiento Civil. Parte General. Bogotá: DUPRE Editores, 2005.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Argentina: Editorial Heliasta. 1999.

PARDO, Silvestre. Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Compendio Teórico Práctico. Colombia: Legis, 2013.

ROJAS, Miguel Enrique. Teoría del Proceso. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2002.

SAFFARONI, Eduardo. Derecho Procesal Social. Buenos Aires: Editorial Argentina, 1995.

Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pasto. Providencia de 13 de octubre de 2011. Mg. Ponente: Juan Carlos Muñoz. Radicado: 2009-00289-01.

Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pasto. Providencia de 14 de marzo de 2014. Mg. Ponente: Juan Carlos Muñoz. Radicado: 2012-00433-01.

TRUJILLO, Kennedy. Técnicas de oralidad en el proceso del trabajo y la seguridad social. Bogotá: Escuela Rodrigo Lara Bonilla. Módulo de Aprendizaje Auto dirigido. Plan de Formación de la Rama Judicial, 2008.

VALLEJO, Fabián. La oralidad. Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda., 2011.

ANEXOS

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

DOLLY CAGUAZANGO FICHA BIBLIOGRÁFICA (1)

Título: El nuevo proceso laboral	1.0
Subtítulo	
Autor: Dolly Caguazango	
Editorial: Ediciones jurídicas Andrés Morales	
Año: 2011	
Páginas: 189	
ISBN: 978-958-98782-1-7	
Palabras Clave: Oralidad, proceso laboral, audiencias.	
Observaciones: <ul style="list-style-type: none">- Planteamiento de tema- Capítulo 1 de marco teórico- Capítulo 1 informe final	

FICHA TEXTUAL (2)

	1.2.1
Ubicación	
Página: 40	
Párrafo	
<p><i>“El gobierno propone a vuestra consideración un proyecto de reforma constitucional que autorice al legislador para establecer la jurisdicción especial de trabajo. Esta es necesaria porque al conocimiento de los problemas sociales por parte de la jurisdicción ordinaria es posible anotarle tres inconvenientes: 1º. Esta jurisdicción es lenta, demorada, y por el contrario, el problema que resulte del ejercicio de una facultad reconocida por el derecho social requiere solución rápida, inmediata. El obrero que gestiona el pago de una indemnización por accidente de trabajo no puede esperar durante meses y años la sentencia de un juez o Tribunal. Correría el riesgo de perecer de hambre durante la espera. Lo mismo cabe afirmar de los casos de demandas de efectividad de un seguro, de pago de auxilio de cesantía o de uno de enfermedad. 2º. La jurisdicción ordinaria es costosa y por lo tanto inaccesible para el obrero en muchos casos. Hacerla obligatoria para los problemas sociales equivaldría a constituir un privilegio a favor de la clase patronal. 3º. El criterio del juez ordinario, que constantemente aplica a interpretar el derecho común, quizás no es el más aceptado para decidir los litigios de carácter social que posean modalidades particulares que exijan un criterio de</i></p>	

<p><i>equidad, una comprensión de la realidad de la vida que va más allá de las concepciones clásicas del derecho. No puede ser el mismo el derecho probatorio cuando se trata de una servidumbre de medianería que cuando está de por medio un auxilio de enfermedad para un trabajador. No resulta, en consecuencia, aceptable el atribuir conocimiento de los litigios del trabajo a los jueces comunes, formando salas especiales en los Tribunales de segunda instancia o de casación. Estimo que precisa constituir una jurisdicción especial, independientemente de la otra en la medida que lo considere indispensable el legislador”.</i></p>
<p>Palabras Clave Jurisdicción, interpretación, legislador, trabajador.</p>
<p>Observaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento de tema - Capítulo 1 de marco teórico - Capítulo 1 informe final

FICHA TEXTUAL (2)

<table border="1" style="float: right;"> <tr> <td>1.2.1</td> </tr> </table>	1.2.1
1.2.1	
<p>Ubicación Página: 53 Párrafo</p> <p><i>“Como se puede apreciar, la naturaleza de la oralidad laboral no depende de la conveniencia o no de su aplicación; o de la frecuencia con que se decida aplicarla; o de la simple eficiencia que pueda representar, tal como lo sugiere la tesis que aquí se controvierte, pues, en rigor jurídico, se trata de un principio del proceso laboral y no de una regla técnica o de un simple hábito”.</i></p>	
<p>Palabras Clave Oralidad laboral, aplicación, principio, regla técnica.</p>	
<p>Observaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capítulo 2 de marco teórico - Capítulo 2 informe final 	

FICHA RESUMEN (3)

Ubicación Capítulo IV Página 40	1.3.1
Estructura Es así como en la exposición de motivos dada por el Ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social, José Joaquín Caicedo Castilla, para el proyecto del nuevo acto legislativo, incluyó asuntos ejemplares como la reclamación de accidente de trabajo o de enfermedad, donde por la demora en la solución de los conflictos en la jurisdicción ordinaria, el trabajador corría con el riesgo de perecer en la espera de una posible sentencia favorable del Juez o Tribunal, por lo que reclamaba la creación de una jurisdicción especial que diera rapidez en la solución de tales litigios.	
Palabras Clave Acto legislativo, accidente de trabajo, jurisdicción ordinaria, rapidez.	
Observaciones <ul style="list-style-type: none">- Planteamiento de tema- Capítulo 1 de marco teórico- Capítulo 1 informe final	

FICHA RESUMEN (3)

Ubicación Capítulo IV Página 40	1.3.1
Estructura Tal como se puede observar, entre las principales dificultades se encontró que debido a que los litigios de trabajo eran resueltos por la jurisdicción ordinaria, la justicia devenía lenta y como los problemas del derecho social requerían una atención inmediata, ésta resultaba inapropiada e ineficiente. Es así como se exponen asuntos ejemplares como la reclamación de accidente de trabajo o de enfermedad, donde por la demora en la solución de los conflictos en la jurisdicción ordinaria, el trabajador corría con el riesgo de perecer en la espera de una posible sentencia favorable del Juez o Tribunal, por lo que reclamaba la creación de una jurisdicción especial que diera rapidez en la solución de tales litigios.	
Palabras Clave Litigio del trabajo, derecho social, jurisdicción especial.	

<p>Observaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento de tema - Capítulo 1 de marco teórico - Capítulo 1 informe final

FICHA BIBLIOGRÁFICA (1)

Título: Principio de la Oralidad	2.0
Subtítulo	
Autor: Dolly Caguazango	
Editorial: Ediciones Nueva Jurídica	
Año: 2012	
Páginas: 203	
ISBN: 978-958-8450-74-2	
Palabras Clave: Oralidad.	
Observaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento de tema - Capítulo 1 y 2 de marco teórico - Capítulo 1 y 2 informe final 	

**FABIÁN VALLEJO
FICHA BIBLIOGRÁFICA (1)**

Título: La Oralidad Laboral	3.0
Subtítulo	
Autor: Fabián Vallejo	
Editorial: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda.	
Año: 2011	
Páginas: 485	
ISBN: 978-958-8336-73-2	
Palabras Clave: Oralidad laboral.	
Observaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento de tema 	

- Capítulo 1 y 2 de marco teórico
- Capítulo 1 y 2 informe final

FICHA TEXTUAL (2)

3.2.1

Ubicación
Página: 57
Párrafo

*“Ahora, desde el punto de vista sustancial, la oralidad no es la solución a todos los problemas de la justicia como lo tratan de entender equivocadamente algunos fanáticos sin fundamento. Uno de los grandes problemas, tal como lo considera el maestro italiano Michelle Taruffo, **es que este sistema procesal – mas no principio** – “puede ser una herramienta muy útil en los casos sencillos y de menos cuantía, pero no es eficiente en los casos más difíciles...”*

Palabras Clave
Oralidad, principio, problemas.

Observaciones

- Capítulo 2 de marco teórico
- Capítulo 2 informe final

FICHA TEXTUAL (2)

3.2.2

Ubicación
Página: 59
Párrafo

Reglas técnico procesales

“las normas o parámetros que rigen la actividad procesal de las partes”

Palabras Clave
Normas, actividad procesal.

Observaciones

- Capítulo 2 de marco teórico
- Capítulo 2 informe final

FICHA RESUMEN (3)

Ubicación Capítulo I Página 29	3.3.1
Estructura	
<p>En el año de 1944 mediante el Decreto 2350 se constituyó la primera regulación legal de dicha rama especializada de la jurisdicción ordinaria, al poner en funcionamiento Tribunales Municipales, Seccionales y Tribunal Supremo del Trabajo. Como legislación permanente se consolidó por la Ley 6ª de 1945, por medio de la cual se introdujeron algunas reformas como la reorganización de sus entidades, las que pasaron a ser Juzgados del Trabajo, Tribunales Seccionales del Trabajo y Corte Suprema del Trabajo.</p>	
Palabras Clave Regulación legal, legislación permanente, juzgados del trabajo.	
Observaciones	
<ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento de tema - Capítulo 1 de marco teórico - Capítulo 1 informe final 	

**EDUARDO SAFFARONI
FICHA BIBLIOGRÁFICA (1)**

Título: Derecho Procesal Social	4.0
Subtítulo	
Autor: Eduardo Saffaroni	
Editorial: Argentina	
Año: 1995	
Páginas:	
ISBN:	
Palabras Clave: Derecho social.	
Observaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento de tema - Capítulo 1 de marco teórico - Capítulo 1 informe final 	

FICHA RESUMEN (3)

Ubicación Capítulo IV Página 360	4.3.1
Estructura La oralidad, es un sistema con característica como las de: concentración de los actos procesales en una o varias audiencias; la eliminación de los traslados, de las notificaciones y, en especial, la limitación de los incidentes a la proposición solo en audiencia; la mayor rapidez de los trámites; impide la delegación de la función judicial, asegurar la inmediación del Juez con las partes y los testigos; el contacto directo con los elementos de prueba, y la mayor libertad en la apreciación de éstas.	
Palabras Clave Oralidad, concentración, rapidez, función judicial.	
Observaciones <ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento de tema - Capítulo 1 de marco teórico - Capítulo 1 informe final 	

**KENNEDY TRUJILLO
FICHA BIBLIOGRÁFICA (1)**

Título: Técnicas de la oralidad en el proceso del trabajo y la seguridad social	5.0
Subtítulo	
Autor: Kennedy Trujillo	
Editorial: Escuela Rodrigo Lara Bonilla	
Año: 2008	
Páginas: 285	
ISBN:	
Palabras Clave: Oralidad, proceso del trabajo.	
Observaciones: <ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento de tema - Capítulo 1 de marco teórico - Capítulo 1 informe final 	

FICHA RESUMEN (3)

Ubicación Capítulo Página 25	5.3.1
Estructura	
<p>Muchas han sido las apreciaciones que tienden a manifestar que la oralidad no es el método más adecuado, basadas en argumentos como por ejemplo, la idea que el proceso escrito es del espíritu de la tradición latina y que el proceso oral de origen germánico. El proceso romano fue de índole netamente oral, inmediato y concentrado y fue después, con el transcurso del tiempo, que se transformó en escrito y lo paradójico es que hoy, la tendencia es retornar a esa idea romana e implementar la oralidad volviendo a esa concentración e intermediación tan anhelada.</p>	
Palabras Clave Oralidad, intermediación, concentración.	
Observaciones	
<ul style="list-style-type: none">- Planteamiento de tema- Capítulo 1 de marco teórico- Capítulo 1 informe final	

GERARDO BOTERO FICHA BIBLIOGRÁFICA (1)

Título: Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social	6.0
Subtítulo	
Autor: Gerardo Botero	
Editorial: Grupo Editorial Ibáñez	
Año: 2013	
Páginas:	
ISBN:	
Palabras Clave: Derecho procesal del trabajo.	
Observaciones:	
<ul style="list-style-type: none">- Planteamiento de tema- Capítulo 1 de marco teórico- Capítulo 1 informe final	

JORGE GAMBOA
FICHA BIBLIOGRÁFICA (1)

Título: Código Laboral	7.0
Subtítulo: Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral	
Autor: Jorge Gamboa	
Editorial: Leyer	
Año: 2011	
Páginas: 1263	
ISBN: 978-958-711-775-2	
Palabras Clave: Código Laboral.	
Observaciones: <ul style="list-style-type: none"> - Capítulo 1 y 2 de marco teórico - Capítulo 1 y 2 informe final 	

FICHA TEXTUAL (2)

	7.2.1
Ubicación Página: Párrafo Artículo 50 <i>“El juez podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas”</i>	
Palabras Clave Salarios, prestaciones, indemnizaciones, proceso.	
Observaciones <ul style="list-style-type: none"> - Capítulo 2 de marco teórico - Capítulo 2 informe final 	

FICHA TEXTUAL (2)

7.2.2

Ubicación

Página:

Párrafo

Artículo 61

“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento”.

Palabras Clave

Tarifa legal, solemnidad, sentencia.

Observaciones

- Capítulo 2 de marco teórico
- Capítulo 2 informe final

FICHA TEXTUAL (2)

7.2.3

Ubicación

Página:

Párrafo

Artículo 30

*“Cuando notificada personalmente la demanda al demandado o a su representante, no fuere contestada o ninguno de estos compareciere a las audiencias, sin excusa debidamente comprobada, se continuará el proceso sin necesidad de nueva citación. Si el demandante o su representante no concurrieren a las audiencias, sin excusa debidamente comprobada, se continuará el proceso sin su asistencia. Si no compareciere ninguna de las partes se seguirá la actuación sin asistencia de ellas. Todo lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77. Si se presentaren las partes o una de ellas antes de dictarse la sentencia, y el juez estimare justo el motivo de la inasistencia, podrá señalar día y hora para la celebración de audiencia de trámite. **PARÁGRAFO.** Si transcurridos seis (6) meses a partir del auto admisorio de la demanda o de la demanda de reconvencción, no se hubiere efectuado gestión alguna para su notificación el juez ordenará el archivo de las diligencias o dispondrá que se continúe el trámite con la*

<i>demanda principal únicamente”.</i>
Palabras Clave Notificación, partes, comparecencia, audiencias.
Observaciones - Capítulo 2 de marco teórico - Capítulo 2 informe final

**MANUEL OSSORIO
FICHA BIBLIOGRÁFICA (1)**

Título: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales	8.0
Subtítulo	
Autor: Manuel Ossorio	
Editorial: Heliasta	
Año: 1999	
Páginas:	
ISBN (Índice estándar de libros en una base de datos)	
Palabras Clave: Diccionario.	
Observaciones: - Planteamiento de tema - Capítulo 1, 2, 3, 4 de marco teórico - Capítulo 1, 2, 3, 4 informe final	

FICHA TEXTUAL (2)

	8.2.1
Ubicación Página: 531 Párrafo Interpretar es: <i>“acción y efecto de interpretar, de explicar o declarar el sentido de una cosa, principalmente el de los textos faltos de claridad. Jurídicamente tiene importancia la interpretación dada a la ley por la jurisprudencia y por la doctrina”.</i>	
Palabras Clave Interpretar, explicar, ley, jurisprudencia, doctrina.	

<p>Observaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capítulo 3 de marco teórico - Capítulo 3 informe final
--

FICHA TEXTUAL (2)

8.2.2
<p>Ubicación Página: 275 Párrafo El debido proceso es el <i>“cumplimiento de los requisitos constitucionales en materia de procedimiento, por ejemplo en cuanto a posibilidad de defensa y producción de pruebas”</i>.</p>
<p>Palabras Clave Debido proceso.</p>
<p>Observaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capítulo 4 de marco teórico - Capítulo 4 informe final

HERNÁN FABIO LÓPEZ BLANCO FICHA BIBLIOGRÁFICA (1)

Título: Procedimiento Civil	9.0
Subtítulo: Parte General	
Autor: Hernán Fabio López Blanco	
Editorial: DUPRE Editores	
Año: 2005	
Páginas: 1113	
ISBN: 958-33-7324-9	
Palabras Clave: Procedimiento Civil.	
Observaciones: <ul style="list-style-type: none"> - Capítulo 2 de marco teórico - Capítulo 2 informe final 	

FICHA TEXTUAL (2)

9.2.1
Ubicación Página: 53 Párrafo
<i>“Se mantienen como reales principios el de la contradicción, lealtad procesal, la economía procesal o celeridad, la imparcialidad del juez, al igualdad y el de la eventualidad también conocido como preclusión, que en todos los procesos deben ser guías, no admiten contrarios, son permanentes y tienden a la eficacia del proceso. (...) Todos los demás, tradicionalmente ubicados y enseñados como tales, son reglas técnicas del procedimiento, llámese dispositivo, inquisitivo, mediación, inmediatez, escritura, oralidad, única o dos instancias, publicidad y conciliación siendo menester, sin desconocer su importancia, ubicarlos debidamente de conformidad con su alcance conceptual”</i>
Palabras Clave Principios, contradicción, lealtad procesal, economía, celeridad.
Observaciones <ul style="list-style-type: none">- Capítulo 2 de marco teórico- Capítulo 2 informe final

FICHA TEXTUAL (2)

9.2.2
Ubicación Página: 84 Párrafo
Definición de principio: <i>“idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta”</i>
Palabras Clave Principio.
Observaciones <ul style="list-style-type: none">- Capítulo 2 de marco teórico- Capítulo 2 informe final

FICHA RESUMEN (3)

Ubicación Capítulo Página: 104	9.3.1
Estructura Las reglas técnico procesales deben estar acordes con las realidades sociales, culturales y económicas del país, pues se busca que con ellas se obtenga una administración de justicia eficaz.	
Palabras Clave Reglas técnico procesales, justicia eficaz.	
Observaciones - Capítulo 2 de marco teórico - Capítulo 2 informe final	

OSCAR EDUARDO HENAO CARRASQUILLA FICHA BIBLIOGRÁFICA (1)

Título: Código de Procedimiento Civil	10.0
Subtítulo:	
Autor: Oscar Eduardo Henao Carrasquilla	
Editorial: Leyer	
Año: 2011	
Páginas: 973	
ISBN: 978-958-711-734-9	
Palabras Clave: Código de procedimiento civil.	
Observaciones: - Capítulo 2 de marco teórico - Capítulo 2 informe final	

FICHA TEXTUAL (2)

	10.2.1
Ubicación Página: Párrafo Art 177 <i>“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran</i>	

<i>el efecto jurídico que ellas persiguen. Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba”</i>
Palabras Clave Supuesto de hecho, probar.
Observaciones - Capítulo 2 de marco teórico - Capítulo 2 informe final

**FRANK ALMANZA Y OSCAR PEÑA
FICHA BIBLIOGRÁFICA (1)**

Título: Manual de Argumentación Jurídica	11.0
Subtítulo:	
Autor: Frank Almanza y Oscar Peña	
Editorial: Jurídica Sánchez R. Ltda.	
Año: 2012	
Páginas: 287	
ISBN: 978-958-8757-16-2	
Palabras Clave: Argumentación jurídica.	
Observaciones: - Capítulo 2 de marco teórico - Capítulo 2 informe final	

FICHA TEXTUAL (2)

	11.2.1
Ubicación Página: 36 Párrafo	
<i>Interpretar es: “atribuir un significado a un signo lingüístico, esto es, unir la línea de expresión lingüística con su correspondiente contenido. Jurídicamente interpretar es indagar sobre el sentido de una norma jurídica dada”</i>	
Palabras Clave Interpretar, indagar, norma jurídica.	
Observaciones - Capítulo 3 de marco teórico - Capítulo 3 informe final	

FICHA TEXTUAL (2)

11.2.2

Ubicación
Página: 64
Párrafo

el proceso de interpretación consiste en *“averiguar lo que la norma denota mediante el uso de las reglas lingüísticas propias del entendimiento común del lenguaje escrito en el que se haya producido la norma, salvo que los términos utilizados tengan algún significado jurídico específico y distinto del común, en cuyo caso habrá de averiguar cuál de los dos significados está utilizando la norma”*

Palabras Clave
Interpretación, lenguaje, significado, norma.

Observaciones
- Capítulo 3 de marco teórico
- Capítulo 3 informe final

FICHA TEXTUAL (2)

11.2.3

Ubicación
Página: 65
Párrafo

la interpretación declarativa puede provenir de otra forma de producción normativa a través del argumento en contrario que es entendido como *“el reconocimiento de que falta una norma que regule el supuesto no contemplado literalmente en la norma que se interpreta”* o como *“un tipo de argumento productivo que crea una norma (integración) que, para los casos no contemplados en ella, establece lo opuesto a lo expresamente señalado en la norma”*

Palabras Clave
Interpretación, argumento, norma.

Observaciones
- Capítulo 3 de marco teórico
- Capítulo 3 informe final

FICHA TEXTUAL (2)

11.2.4

Ubicación
Página: 69
Párrafo

la interpretación constitucional supone los siguientes elementos:

- *“Presenta características especiales que la hacen diferente al resto de las interpretaciones jurídicas.*
- *Le son aplicables los métodos y criterios de interpretación jurídica que, sin embargo, resultan insuficientes por sí solos.*
- *La Constitución tiene una estructura normativa especial (comparada con la ley).*
- *Carácter abierto o indeterminado de muchos preceptos.*
- *Carácter axiológico o valorativo (valores y principios)”*

Palabras Clave
Interpretar.

Observaciones

- Capítulo 3 de marco teórico
- Capítulo 3 informe final

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE PASTO

La entrevista tiene como fin analizar la interpretación de las reglas procesales en la oralidad por parte de los jueces laborales del circuito de la ciudad de Pasto, dentro de la investigación para trabajo de grado realizada en la Maestría en Derecho Procesal de la Universidad de Medellín.

La información recolectada solamente será utilizada para fines académicos e investigativos, manteniendo la confidencialidad de los datos suministrados.

De antemano reciba nuestro agradecimiento por su atención y colaboración.

DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA: _____

Entrevista No.: _____

Firma entrevistador: _____

Firma entrevistado: _____

Teléfono: _____

Mail: _____

ENTREVISTA

1. ¿Considera usted que en la ley procesal laboral (Ley 1149 de 2007), existen vacíos jurídicos? De ser afirmativa su respuesta, cuáles son estos?

RESPUESTA:

2. Manifieste si en su Despacho concede o no peticiones de despachos comisorios para la práctica de prueba testimonial o interrogatorio de parte.
- De ser afirmativa su respuesta, ¿considera usted que con su decisión se está vulnerando el principio de inmediación que prima en la oralidad laboral?
 - De ser negativa su respuesta, ¿considera que se le están imponiendo cargas dinerarias a las partes diferentes a las que deben soportar dado el principio de gratuidad que impera en materia laboral?

RESPUESTA:

3. En la práctica, si una persona que debe absolver interrogatorio de parte no asiste a la audiencia en que debe absolverlo y no justifica antes de dicha diligencia, suspende la misma para otorgarle el término de los 3 días de que trata el artículo 209 del C.P.C., o la realiza hasta el final.

RESPUESTA:

4. En la práctica, si una persona que está llamada a declarar como testigo no asiste a la audiencia en que debe absolverlo y no justifica antes de dicha diligencia, suspende la misma para otorgarle el término de los 3 días de que trata el artículo 225 del C.P.C., o la realiza hasta el final.

RESPUESTA:

5. ¿Considera que la aplicación de los artículos 209 y 225 del C.P.C., en lo que tiene que ver con el término para justificar la insistencia del testigo a la audiencia en que debía rendir su declaración o de la parte que debía absolver interrogatorio de parte, van en contravía del principio de concentración?

RESPUESTA:

6. Si en un asunto se requiere una prueba fundamental para resolver el problema jurídico planteado y la misma no se allega a la fecha de la audiencia de trámite y juzgamiento, usted procede a aplazar la diligencia hasta tanto se aporte dicha prueba o la realiza a pesar de su ausencia. En caso que no proceda a realizarla, ¿qué pasa con el término perentorio de 3 meses que debe haber entre audiencia y audiencia?

RESPUESTA:

7. En un asunto de única instancia que sea necesario practicar la prueba pericial para determinar el monto de la pérdida de capacidad laboral, cuál es su proceder frente a la suspensión de la audiencia.

RESPUESTA:

8. ¿Si el Despacho Comisorio no se llega dentro de los 3 meses con que cuenta el juez de conocimiento del asunto para practicar la audiencia de trámite y juzgamiento, esta se debe realizar o se deberá esperar hasta que este llegue?

RESPUESTA:

9. ¿Cuándo se efectúa la comisión considera usted que es importante que el comitente indique su apreciación acerca de la prueba practicada?

RESPUESTA:

10. ¿El hecho de suspender la audiencia con el fin de conceder el término de los 3 días para que los testigos que no comparecieran a la audiencia de trámite y juzgamiento, justifiquen su inasistencia genera nulidad dada la prohibición de realizar más de dos audiencias y de suspensión prevista en el artículo 5 de la Ley 1149 de 2007?

RESPUESTA:

11. ¿No suspender la audiencia para otorgarle el término de los tres días para que los testigos justifiquen su inasistencia va en contravía del derecho de defensa?

RESPUESTA:

12. ¿En su despacho judicial se han dejado de practicar pruebas debido a la falta de recursos económicos por parte del trabajador? (Dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez)

RESPUESTA:

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE PASTO

La entrevista tiene como fin analizar la interpretación de las reglas procesales en la oralidad por parte de los jueces laborales del circuito de la ciudad de Pasto, dentro de la investigación para trabajo de grado realizada en la Maestría en Derecho Procesal de la Universidad de Medellín.

La información recolectada solamente será utilizada para fines académicos e investigativos, manteniendo la confidencialidad de los datos suministrados.

De antemano reciba nuestro agradecimiento por su atención y colaboración.

DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA: Dr. Abraham Hermes Timaran P.

Entrevista No.: 1

Firma entrevistador: Marcia Gonzalo Dulic Rosero

Firma entrevistado: 

Teléfono: 7290501

Mail: abraham1956hermes@hotmail.com.

ENTREVISTA

1. ¿Considera usted que en la ley procesal laboral (Ley 1149 de 2007), existen vacíos jurídicos? De ser afirmativa su respuesta, cuáles son estos?

RESPUESTA:

SI. LA INSPECCIÓN JUDICIAL QUEDÓ EN DESUSO. LA INASISTENCIA DE LAS PARTES A LA AUDIENCIA, CUANDO ESTAS HAN SUFRIDO UN INCONVENIENTE POR FUERZA MAYOR. LA SENTENCIA DEBERÍA SER ESCRITA. CUESTIONES QUE DEBE ALCODIRSE AL CPC.

2. Manifieste si en su Despacho concede o no peticiones de despachos comisorios para la práctica de prueba testimonial o interrogatorio de parte.
- De ser afirmativa su respuesta, ¿considera usted que con su decisión se está vulnerando el principio de inmediación que prima en la oralidad laboral?
 - De ser negativa su respuesta, ¿considera que se le están imponiendo cargas dinerarias a las partes diferentes a las que deben soportar dado el principio de gratuidad que impera en materia laboral?

RESPUESTA:

EL PRINCIPIO DE INMEDIACION DEBE SER FLEXIBLE Y CEDER ANTE EL DERECHO DE DEFENSA. QUE PASA SI EL INTERROGADO SE HALLA POSTRADO? QUE PASA SI NOTIENE LOS RECURSOS ECONÓMICOS PARA ASISTIR AL DESPACHO. EN SITUACIONES COMO ESTAS HE ACCEDIDO A TALES PETICIONES

-
-
3. En la práctica, si una persona que debe absolver interrogatorio de parte no asiste a la audiencia en que debe absolverlo y no justifica antes de dicha diligencia, suspende la misma para otorgarle el término de los 3 días de que trata el artículo 209 del C.P.C., o la realiza hasta el final.

RESPUESTA:

NO. SI EL INTERROGADO JUSTIFICA, EN LA SENTENCIA NO LE APLICA LAS CONSECUENCIAS PROCESALES. LAS AUDIENCIAS UNA VEZ INICIADAS NO SE PUEDEN SUSPENDER. SI PRESENTAN JUSTIFICACIÓN ANTICIPADA NO SE ABRE LA AUDIENCIA SINO QUE SE APLAZA LA AUDIENCIA MEDIANTE AUTO FUERA DE AUDIENCIA.

4. En la práctica, si una persona que está llamada a declarar como testigo no asiste a la audiencia en que debe absolverlo y no justifica antes de dicha diligencia, suspende la misma para otorgarle el término de los 3 días de que trata el artículo 225 del C.P.C., o la realiza hasta el final.

RESPUESTA:

NO. SI EL TESTIGO NO ASISTE, YO DICHO SENTENCIA CON LOS TESTIGOS QUE COMPARECIERON E IGUAL LA DICHO AUNQUE NO COMPAREZCA NADIE. ESA ES UNA DE LAS CONSECUENCIAS DE LA ORALIDAD.

5. ¿Considera que la aplicación de los artículos 209 y 225 del C.P.C., en lo que tiene que ver con el término para justificar la insistencia del testigo a la audiencia en que debía rendir su declaración o de la parte que debía absolver interrogatorio de parte, van en contravía del principio de concentración?

RESPUESTA:

SI y además SON CONTRARIOS A LA LEY
1149 DE 2007. Como ya se ha dicho
LA ORALIDAD LABORAL implica la PROHIBICION
DE SUSPENDER ALGUNA DE
LAS DOS DILIGENCIAS. (ART. 45 CPTSS)

6. Si en un asunto se requiere una prueba fundamental para resolver el problema jurídico planteado y la misma no se allega a la fecha de la audiencia de trámite y juzgamiento, usted procede a aplazar la diligencia hasta tanto se aporte dicha prueba o la realiza a pesar de su ausencia. En caso que no proceda a realizarla, ¿qué pasa con el término perentorio de 3 meses que debe haber entre audiencia y audiencia?

RESPUESTA:

SI LA PRUEBA FUNDAMENTAL NO LLEGA, NO
ES POSIBLE ADELANTAR LA AUDIENCIA. (EL TER-

UNO DE 3 MESES NO APLICA MIENTRAS HAYA CONGESTIÓN. CUANDO UN DESPACHO DEBE ATENDER MAS DE 400 PROCESOS, NO ES POSIBLE RESPETAR LOS TERMINOS COMO EL INDICADO

7. En un asunto de única instancia que sea necesario practicar la prueba pericial para determinar el monto de la pérdida de capacidad laboral, cuál es su proceder frente a la suspensión de la audiencia.

RESPUESTA:

EN EL DECRETO DE PRUEBAS SE NOMBRA EL PERITO Y SE LE SEÑALA TÉRMINO. SE FIJA LA FECHA DE LA CONTINUACIÓN DE LA AUDIENCIA, TENIENDO EN CUENTA QUE EN ESTE LAPSO DEBE REALIZARSE LA CONTRADICCIÓN DEL DICTAMEN. LA AUDIENCIA CONTINUARÁ CUANDO SE HAYA APROBADO EL DICTAMEN O LOS PARTES NO LO HAYAN OBJETADO PARA APROBARLO EN AUDIENCIA.

8. ¿Si el Despacho Comisorio no se llega dentro de los 3 meses con que cuenta el juez de conocimiento del asunto para practicar la audiencia de trámite y juzgamiento, esta se debe realizar o se deberá esperar hasta que este llegue?

RESPUESTA:

SE DEBE ESPERAR HASTA QUE LLEGUE LA PRUEBA SALVO QUE EL QUE HAYA SOLICITADO LA PRUEBA DESISTA DE ELLA.

9. ¿Cuándo se efectúa la comisión considera usted que es importante que el comitente indique su apreciación acerca de la prueba practicada?

RESPUESTA:

SÍ ES IMPORTANTE PERO MUCHOS JUECES
NO LO HACEN. EN MI CASO SIEMPRE DEJO
CONSTANCIA SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS
QUE SE OBSERVARON EN EL DEPOSITANTE.

10. ¿El hecho de suspender la audiencia con el fin de conceder el término de los 3 días para que los testigos que no comparecieron a la audiencia de trámite y juzgamiento, justifiquen su inasistencia genera nulidad dada la prohibición de realizar más de dos audiencias y de suspensión prevista en el artículo 5 de la Ley 1149 de 2007?

RESPUESTA:

SÍ. EL ART. 45 DEL CPTSS ES MUY
CLARO EN SEÑALAR QUE NO SE PUEDEN
CELEBRAR MAS DE 2 AUDIENCIAS. ESE

TERMINO DE 3 DIAS NO SE APLICA EN LABORAL PORQUE VA EN CONTRAVIA DEL ESPIRITU DE LA LEY 1149 Y VUELVE RAMOS AL TIEMPO DE LA LEY 712, CUANDO LOS ABOGADOS PRESENTABAN LOS TESTIGOS A SU CONVENIENCIA Y DILATABAN EL PROCESO

11. ¿No suspender la audiencia para otorgarle el término de los tres días para que los testigos justifiquen su inasistencia va en contravía del derecho de defensa?

RESPUESTA:

NO. PORQUE Tienen mucho tiempo para acreditar sus impedimentos para asistir y además para eso los abogados citan hasta 10 testigos para hablar de lo mismo.

12. ¿En su despacho judicial se han dejado de practicar pruebas debido a la falta de recursos económicos por parte del trabajador? (Dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez)

RESPUESTA:

NO. SE HA ORDENADO A LA EMPRESA PAGUE.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE PASTO

La entrevista tiene como fin analizar la interpretación de las reglas procesales en la oralidad por parte de los jueces laborales del circuito de la ciudad de Pasto, dentro de la investigación para trabajo de grado realizada en la Maestría en Derecho Procesal de la Universidad de Medellín.

La información recolectada solamente será utilizada para fines académicos e investigativos, manteniendo la confidencialidad de los datos suministrados.

De antemano reciba nuestro agradecimiento por su atención y colaboración.

DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA: Mario Ricardo Paz Villota

Entrevista No.: 2

Firma entrevistador: Marta Consuelo Dulce Rosero

Firma entrevistado: [Firma manuscrita]

Teléfono: 7290502

Mail: mariopazvillota@hotmail.com

ENTREVISTA

1. ¿Considera usted que en la ley procesal laboral (Ley 1149 de 2007), existen vacíos jurídicos? De ser afirmativa su respuesta, cuáles son estos?

RESPUESTA:

Si bien es cierto que debe reconocerse que existen vacíos jurídicos, entendidos éstos como normas de esta naturaleza, no es menor verdad que gracias a la aplicación del artículo 145 del C.P.T y S.S., aquellos se llenan con las disposiciones que regulen situaciones no

previstas en la Ley 1149 de 2007.

2. Manifieste si en su Despacho concede o no peticiones de despachos comisorios para la práctica de prueba testimonial o interrogatorio de parte.
- De ser afirmativa su respuesta, ¿considera usted que con su decisión se está vulnerando el principio de inmediación que prima en la oralidad laboral?
 - De ser negativa su respuesta, ¿considera que se le están imponiendo cargas dinerarias a las partes diferentes a las que deben soportar dado el principio de gratuidad que impera en materia laboral?

RESPUESTA:

Este juzgado si ha decidido la remisión de despachos comisorios para recepcionar testimonios en lugares distintos a esta sede; no lo hace con relación a los interrogatorios de las partes porque estima que ellas deben estar presentes en la práctica del medio de prueba correspondiente.

Si las declaraciones son recibidas, como deben ser, por el juez comisionado, no se está violando el estricto sentido el principio de inmediación; de todas maneras el juzgado se lo puede exhortar a las partes y

su aparición para que el día de la audiencia hagan comparecer a sus testigos a este despacho. Tiene aceptación.

3. En la práctica, si una persona que debe absolver interrogatorio de parte no asiste a la audiencia en que debe absolverlo y no justifica antes de dicha diligencia, suspende la misma para otorgarle el término de los 3 días de que trata el artículo 209 del C.P.C., o la realiza hasta el final.

RESPUESTA:

La posición que mantiene este juzgado consiste en que si la parte no comparece y no justifica su inasistencia antes de la realización de la audiencia de trámite y juzgamiento, se aplican los efectos del artículo 210 de C.P.C. modificado por la ley 794 de 2003. En nuestro criterio no aplica el artículo 209 del C.P.C. en vigencia de la Ley 1149 de 2007 y damos prioridad al mandato previsto en el artículo 77 del C.P.T. y S.S. modificado por el artículo 11 de la Ley 1149 de 2007.

4. En la práctica, si una persona que está llamada a declarar como testigo no asiste a la audiencia en que debe absolverlo y no justifica antes de dicha diligencia, suspende la misma para otorgarle el término de los 3 días de que trata el artículo 225 del C.P.C., o la realiza hasta el final.

RESPUESTA:

En principio no se suspende la audiencia; puede ser que por ejemplo estimemos que se trata de un único testigo, evento en el cual no se realiza la audiencia y se señala nueva fecha y hora para que tenga lugar la audiencia que debía celebrarse

5. ¿Considera que la aplicación de los artículos 209 y 225 del C.P.C., en lo que tiene que ver con el término para justificar la insistencia del testigo a la audiencia en que debía rendir su declaración o de la parte que debía absolver interrogatorio de parte, van en contravía del principio de concentración?

RESPUESTA:

Es afirmativa la respuesta

6. Si en un asunto se requiere una prueba fundamental para resolver el problema jurídico planteado y la misma no se allega a la fecha de la audiencia de trámite y juzgamiento, usted procede a aplazar la diligencia hasta tanto se aporte dicha prueba o la realiza a pesar de su ausencia. En caso que no proceda a realizarla, ¿qué pasa con el término perentorio de 3 meses que debe haber entre audiencia y audiencia?

RESPUESTA:

Se procede a aplazar la diligencia, disponiendo que el expediente permanezca en secretaría hasta tanto se cumpla

con aquella y es preferible sacrificar un determinado lapso que sacrificar un derecho de carácter sustancial y es evidente que de manera lógica no se estaría respetando el término de 3 meses señalado por la norma, por cuanto no depende del juzgado ni de las partes que por ejemplo las entidades oficiales remitan oportunamente documentación que se requiere y es esencial para decidir un asunto.

7. En un asunto de única instancia que sea necesario practicar la prueba pericial para determinar el monto de la pérdida de capacidad laboral, cuál es su proceder frente a la suspensión de la audiencia.

RESPUESTA:

Puede darse en un proceso de única instancia esa situación entonces el Despacho, una vez enterado al demandado de la fecha y hora en que tendrá lugar la audiencia del artículo 72 del C.P.T y de la S.S. modificado por el artículo 36 de la Ley 712 de 2001, en el mismo auto se ordena el medio de prueba de esa naturaleza que se tramite antes de la celebración de la misma, conociendo las partes de todos sus pormenores para contravenirlo de tal manera que cuando llegue la fecha de la audiencia ya esté aprobada la experticia, aun cuando hay otro camino.

8. ¿Si el Despacho Comisorio no se llega dentro de los 3 meses con que cuenta el juez de conocimiento del asunto para practicar la audiencia de trámite y juzgamiento, esta se debe realizar o se deberá esperar hasta que este llegue?

RESPUESTA:

Este juzgado es partidario de que se obtenga dilucidado el Despacho Comisorio.

9. ¿Cuándo se efectúa la comisión considera usted que es importante que el comitente indique su apreciación acerca de la prueba practicada?

RESPUESTA:

La pregunta está mal concebida. Debe referirse al comitente que practique la prueba y este debe cumplir con la exigencia legal relativa al mérito o calidades personales de quien declara para referir al comitente que su expresión merece credibilidad.

10. ¿El hecho de suspender la audiencia con el fin de conceder el término de los 3 días para que los testigos que no comparecieron a la audiencia de trámite y juzgamiento, justifiquen su inasistencia genera nulidad dada la prohibición de realizar más de dos audiencias y de suspensión prevista en el artículo 5 de la Ley 1149 de 2007?

RESPUESTA:

A fin de evitar nulidades, el juzgado practica la audiencia de trámite y juzgamiento y en el evento en que sea necesaria, indispensable e importante el juzgado no

realizo la audiencia sino que señala nueva fecha y hora para la realización de la misma.

11. ¿No suspender la audiencia para otorgarle el término de los tres días para que los testigos justifiquen su inasistencia va en contravía del derecho de defensa?

RESPUESTA:

Nuestra posición está fijada en las respuestas anteriores y es muy probable que el asunto se pueda definir con la declaración de uno o dos testigos y con la prueba restante que obra en el expediente.

12. ¿En su despacho judicial se han dejado de practicar pruebas debido a la falta de recursos económicos por parte del trabajador? (Dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez)

RESPUESTA:

No x no ha presentado esa situación

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE PASTO

La entrevista tiene como fin analizar la interpretación de las reglas procesales en la oralidad por parte de los jueces laborales del circuito de la ciudad de Pasto, dentro de la investigación para trabajo de grado realizada en la Maestría en Derecho Procesal de la Universidad de Medellín.

La información recolectada solamente será utilizada para fines académicos e investigativos, manteniendo la confidencialidad de los datos suministrados.

De antemano reciba nuestro agradecimiento por su atención y colaboración.

DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA: Juz Amalia Andrade Areval

Entrevista No.: 3

Firma entrevistador: Manuel Gonzalo Díaz Raveo

Firma entrevistado: Amalia Andrade Areval

Teléfono: 7297955

Mail: lozamaliqua@gmail.com

ENTREVISTA

1. ¿Considera usted que en la ley procesal laboral (Ley 1149 de 2007), existen vacíos jurídicos? De ser afirmativa su respuesta, cuáles son estos?

RESPUESTA:

Considero que la ley procesal laboral en cuanto al trámite de la oralidad es completa de acuerdo a los principios que la rigen. Y ante un eventual vacío contamos con el Art. 145 CPT y SS que permite

complementarlos con la ley procesal civil hoy Código General del Proceso; pero tratando siempre de buscar respuestas a esos vacíos dentro de la legislación del trabajo y seguridad social y solo excepcionalmente recurriendo a otras normas.

2. Manifieste si en su Despacho concede o no peticiones de despachos comisorios para la práctica de prueba testimonial o interrogatorio de parte.
- De ser afirmativa su respuesta, ¿considera usted que con su decisión se está vulnerando el principio de inmediación que prima en la oralidad laboral?
 - De ser negativa su respuesta, ¿considera que se le están imponiendo cargas dinerarias a las partes diferentes a las que deben soportar dado el principio de gratuidad que impera en materia laboral?

RESPUESTA:

- No concedo la petición de despachos comisorios, porque se vulneran los principios de inmediación y concentración de la prueba.
- Si bien la gratuidad es un principio del Derecho laboral, la carga del desplazamiento de los testigos al juzgado es mínima; además esos gastos se recuperan al momento de la liquidación de las costas procesales; sin olvidar que el trabajador tiene que asumir la carga de la prueba de los supuestos de hecho que conllevan

la aplicación de la norma jurídica solicitada en la demanda

3. En la práctica, si una persona que debe absolver interrogatorio de parte no asiste a la audiencia en que debe absolverlo y no justifica antes de dicha diligencia, suspende la misma para otorgarle el término de los 3 días de que trata el artículo 209 del C.P.C., o la realiza hasta el final.

RESPUESTA:

En lo posible aplico siempre la norma especial de naturaleza laboral y no las normas civiles. En el caso específico si no se justifica antes de la audiencia la inasistencia de la parte que debe absolver el interrogatorio, aplico las consecuencias procesales del artículo 77 CPT y del 59 ibidem, es decir, declarar ciertos los hechos susceptibles de confesión. Sólo en caso de fuerza mayor o caso fortuito permito la justificación posterior.

4. En la práctica, si una persona que está llamada a declarar como testigo no asiste a la audiencia en que debe absolverlo y no justifica antes de dicha diligencia, suspende la misma para otorgarle el término de los 3 días de que trata el artículo 225 del C.P.C., o la realiza hasta el final.

RESPUESTA:

No suspendo la audiencia, no permito la justificación posterior, y continúo el proceso hasta el fallo con la prueba restante, para evitar la suspensión de audiencias y la pérdida de concentración probatoria.

-
-
-
5. ¿Considera que la aplicación de los artículos 209 y 225 del C.P.C., en lo que tiene que ver con el término para justificar la insistencia del testigo a la audiencia en que debía rendir su declaración o de la parte que debía absolver interrogatorio de parte, van en contravía del principio de concentración?

RESPUESTA:

Si porque las partes deben estar enteradas por sus apoderados que el proceso laboral es oral en su mayor parte y requiere que la práctica de la prueba sea concentrada para un análisis sistemático y en beneficio del principio de celeridad y eficiencia. Además si se permite la justificación posterior implica la realización de audiencias que no están previstas en la ley.

6. Si en un asunto se requiere una prueba fundamental para resolver el problema jurídico planteado y la misma no se allega a la fecha de la audiencia de trámite y juzgamiento, usted procede a aplazar la diligencia hasta tanto se aporte dicha prueba o la realiza a pesar de su ausencia. En caso que no proceda a realizarla, ¿qué pasa con el término perentorio de 3 meses que debe haber entre audiencia y audiencia?

RESPUESTA:

Cuando se trate de una prueba esencial para el proceso el juzgado toma medidas previas

como insistir ante la autoridad que debe producir la prueba para que la misma llegue oportunamente a la audiencia de juzgamiento. Si pese a ese esfuerzo no se logra y si la prueba es fundamental, si he aplazado la audiencia por una sola vez y con sanciones para las entidades que no colaboran en la práctica oportuna del medio probatorio.

7. En un asunto de única instancia que sea necesario practicar la prueba pericial para determinar el monto de la pérdida de capacidad laboral, cuál es su proceder frente a la suspensión de la audiencia.

RESPUESTA:

Primero, en la admisión de la demanda se ordena la remisión a la Junta de Calificación de Invalidez de manera que a la fecha de la audiencia ya esté practicada la pericia y corrido el traslado de la misma.

Segundo, se envía orden perentoria de prioridad para estos casos; y

Solo en casos excepcionales se suspende por una sola vez la audiencia.

8. ¿Si el Despacho Comisorio no se llega dentro de los 3 meses con que cuenta el juez de conocimiento del asunto para practicar la audiencia de trámite y juzgamiento, esta se debe realizar o se deberá esperar hasta que este llegue?

RESPUESTA:

Si el despacho comisorio fuera autorizado de manera excepcional y si no llega a tiempo se prescinde de esa prueba y

se continúa con las demás pruebas hasta el fallo.

Pero reitero, no ordeno la práctica de pruebas por jueces comisionados.

9. ¿Cuándo se efectúa la comisión considera usted que es importante que el comitente indique su apreciación acerca de la prueba practicada?

RESPUESTA:

Considero que no debe ordenarse despachos comisarios.

Sólo si excepcionalmente es imposible la práctica de la prueba en el juzgado se debe utilizar los medios electrónicos y de tecnología como video conferencia, skype e incluso habilitar la práctica de la prueba por vía telefónica con la participación del juez de conocimiento y del juez del lugar donde se rinde la prueba.

10. ¿El hecho de suspender la audiencia con el fin de conceder el término de los 3 días para que los testigos que no comparecieron a la audiencia de trámite y juzgamiento, justifiquen su inasistencia genera nulidad dada la prohibición de realizar más de dos audiencias y de suspensión prevista en el artículo 5 de la Ley 1149 de 2007?

RESPUESTA:

Considero que realizar más de dos audiencias en el proceso ordinario laboral de primera instancia no tanto genera nulidad sino

violación a los principios de oralidad, inmediación y concentración de la prueba así como a la eficiencia del proceso oral y que debe aplicarse lo previsto en la sentencia C-713/08 según la cual atenta contra esos principios genera nulidad pero si el juzgado cuenta con los medios necesarios para practicar el proceso como lo dispone la ley 1149/07.

11. ¿No suspender la audiencia para otorgarle el término de los tres días para que los testigos justifiquen su inasistencia va en contravía del derecho de defensa?

RESPUESTA:

No. porque las partes están enteradas previamente de su obligación de probar los hechos de la demanda y de las excepciones y en caso de inasistencia de un testigo pueden solicitar oportunamente el cambio o solicitar más pruebas para asumir la carga probatoria que corresponde. El caso excepcional sería que solo exista un testigo y no se cuente con otro medio de prueba; en constituirse en prueba única habría lugar a permitir la suspensión de la audiencia y la justificación posterior.

12. ¿En su despacho judicial se han dejado de practicar pruebas debido a la falta de recursos económicos por parte del trabajador? (Dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez)

RESPUESTA:

No. Cuando el trabajador carece de los medios

económicos para la práctica de pruebas o enzo-
sis como la calificación el juzgado orde-
na a la demandada o a las entidades
de seguridad social que asoman dichos
costos; y en algunas ocasiones se ha
concertado que las dos partes asoman
en partes iguales el valor de dichas
pruebas.
