



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Biblioteca Unversitaria
Fernandez de Madrid

UNIVERSIDAD DE CAR-
TAGENA.

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLI-
TICAS.

FRENTE DE SESION:

DR. MANUEL RAMON NAVARRO.

EXAMINADORES:

DR. Efraim Alcantara H.
DR. Antonio Gomez de Lafont H.
DR.

SCIB
0002/159



DEDICATORIAS:

A mis padres:

Maria Gómez Sánchez y Ra-
fael Quintero Parra.
En testimonio de gratitud.

A mi Esposa:

Magdalena Hoyos de Quin-
tero Gómez, como fiel com-
pañera .-

A la memoria:

De ALFONSO CABRALES PINEDA,
(Q.B .P.D)-
A quien debo en una parte
mi profesión.

Al Doctor :

MANUEL RAJON HAVAREO, quien
contribuyó en gran parte
a la coronación de mis es-
tudios, para él mis agrade-
cimientos sinceros.

A mi hermano :

Rafael Ma. Quintero Gómez.
Fiel intérprete de mis ab-
hicciones.-

la.

INTRODUCCION.

Respetuosamente, manifiesto al Sr. Dr. Presidente de Tesis, a los Sres. Dres. Miembros del Jurado Examinador, a los Sres. Dres. Miembros del Consejo Directivo de la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS de la UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, que presento este humilde trabajo, para llenar una formalidad, establecida en el Reglamento Interno de la FACULTAD, para optar el Título de Dr. en Derecho y Ciencias Políticas. -

Las ideas expuestas sobre el tema intitulado "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", fue preparado mediante la consulta de obras o autores doctos en la materia, lo cual quiero decir, que el estudio no es innovado. -

Cumplo así, con un deber de ser sincero. -

Del Sr. Presidente de Tesis, de los Sres. Miembros Examinadores y Miembros del Consejo Directivo.

Atentamente,

AMALIO CRISTOBAL QUINTERO GOMEZ.

Para obtener el goce de un bien garantizado por la ley, es necesario la actuación imperativa de ésta, por medio de las ramas del Poder Público.

Pero, antes de seguir, es preciso saber o tener ideas que se entiende por Derecho Procesal.

Por Derecho Procesal se entiende el conjunto de normas jurídicas que regulan el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado, incluyendo las relativas a la organización y funcionamiento de la respectiva rama.

Por Derecho Procesal del Trabajo, según definición del Profesor Alejandro Gallart Folch es "El conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos, pero, precisamente, en razón de su condición de trabajadores."

En Colombia, tenemos el Código Procesal del Trabajo, o sea el Decreto-Ley 2158 de 1.948, convertido en estatuto legal de la República, por la Ley 90 del mismo año.

Nuestro tema se concreta al Código Procesal Laboral Colombiano por ser de suma interés el contenido de dicha obra.

JURISDICCION.

La palabra jurisdicción se deriva de las voces latinas "jurisdictio" o "juris declaratio", la primera, tiene su génesis a la vez en la frase latina "jus dicere", que significa decir, pronunciar o declarar el derecho.

La jurisdicción es el poder, facultad o derecho que tiene el Estado, para administrar justicia, en ejercicio de la soberanía. - Este vocablo ha sido frecuentemente confundido con la palabra competencia, respecto al significado, pero la doctrina como la legislación, ha encontrado diferencias notorias entre las palabras Jurisdicción y Competencia. -

La competencia es la facultad otorgada a la autoridades jurisdiccionales para administrar justicia en ciertos casos o asuntos concreto^s o determinados. -

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Negocios Generales, por medio de proveído de fecha, treinta (30) de agosto de mil novecientos cuarenta y uno (1.941) - dice "La jurisdicción se halla constituida por el poder o potestad que por naturaleza le asiste al soberano, para administrar justicia dentro de su propio territorio; la competencia es la facultad que tiene el juez o tribunal para ejercer, por autoridad de la ley, en determinado negocio, la jurisdicción que corresponde a la República (

artículo 143 del Código Judicial). La jurisdicción representa, pues, el principio, concepto sustantivo; la competencia, concepto puramente adjetivo, determina la aplicación de ese principio al caso concreto de que se trate."

El vocablo jurisdicción respecto a su significación contiene dos sentidos: el sentido objetivo y el sentido subjetivo. - Por sentido objetivo se entiende el volumen de negocios, casos o asuntos atribuidos a los jueces y tribunales, y por sentido subjetivo se entiende una parte del poder supremo estatal, o sea la soberanía con relación a la administración de justicia exclusivamente.

El Soberano por medio de la jurisdicción regula el funcionamiento de sus súbditos en cuanto a sus relaciones para fijar el derecho que asiste a cada uno de ellos, es decir, para dar aplicación al viejo principio romano que fué la columna primera de la ciencia jurídica: "h o n e s t e v i v e r e n e m i n e m l a e d e r e s u u m c u i q u e t r i b u e r e". -

Según el artículo 143 del Código Judicial, competencia es, la facultad que tiene un Juez o Tribunal para ejercer, por autoridad de la ley, en determinado negocio, la jurisdicción que corresponde a la República. - Competencia, según el ilustre Profesor Luis Mattiolo, "es la medida como se distribuye la jurisdicción entre las distintas autoridades judiciales."

5a.

Para el Profesor Carnelutti la jurisdicción es el género y la competencia es la especie; por ésta se le otorga a cada Juez de conocer determinada porción de litigios.-

Para el profesor Hernando DEVIS ECHANDIA considera la competencia desde el punto de vista objetivo, como el conjunto de las causas en que, con arreglo a la ley, puede un Juez ejercer su jurisdicción.- Y desde el punto de vista ^b subjetivo, considera la competencia como la facultad que a cada Juez le corresponde para ejercer la jurisdicción dentro de los límites en que le está atribuida.-

La esencia jurídico procesal de la palabra Jurisdicción es más extenso, pues bien el Legislador encarga a la administración de Justicia de ciertos hechos o actos de la vida civil, en los cuales no hay o no existe litigio, no hay choque o debate entre las partes, yá que es necesario la intervención del funcionario público para proteger determinados derechos, para darle válidos y eficacia a determinados actos voluntariamente ejecutados por una o varias personas naturales, para dar solemne testimonio de la legal existencia de dichos actos o hechos y para agregar la deficiente capacidad de sus autores; esto es lo que se llama Jurisdicción voluntaria, que es el sentido contrario a Jurisdicción contenciosa.-

./.

La Jurisdicción voluntaria es aquella en donde no hay contradictor o contra parte, porque el hecho no presenta la idea de un juicio propiamente dicho.- Nuestra Corte Suprema de Justicia ha definido la Jurisdicción voluntaria así: "Por Jurisdicción voluntaria se entiende la que ejerce el Juez con conocimiento de causa en los procesos en que por su naturaleza basta la intervención judicial para que el derecho se haga preciso, íntegro y absoluto.-"

En los juicios de jurisdicción voluntaria no se declara la existencia de un derecho en una de las partes y su inexistencia en la otra, sino que se decide lo que corresponde a la una y lo que cabe a la otra".-

La jurisdicción contenciosa existe en aquellos litigios que le toca la administración de Justicia resolver las cuestiones de derecho propuestas y debatidas o discutidas por los litigantes dentro del expediente o proceso judicial.-

También la jurisdicción puede ser ordinaria y especial, que atiende al volumen de las relaciones que forman o constituyen el objeto de la actividad jurisdiccional.- La jurisdicción ordinaria es el género, se ejerce sobre una generalidad de materias o ramas y no sobre una determinada.- La jurisdicción especial, como la dá entender su nombre o adjetivo es la especie, la cual se ejerce al contrario de la primera, sobre determinada rama o materia.-

7a.-

También la jurisdicción puede ser civil, penal, laboral, contenciosa administrativa y coactiva, según a la naturaleza o calidad de las relaciones que constituyen o conforman dicha jurisdicción.- El doctor HERNANDO MORALES M. sostiene que la jurisdicción Civil puede distinguirse en Civil en sentido estricto, que es la que realiza derechos privados de los particulares y de las entidades colectivas, y jurisdicción administrativa, la que realiza los derechos públicos de los ciudadanos para con la administración.- Esta jurisdicción ha sido calificada técnicamente contenciosa-administrativa, que dio lugar en nuestro País por la ley ciento treinta (130) de mil novecientos trece (1.913), en desarrollo del Artículo cuarenta y dos (42) del Acto Legislativo No 3 de 1.910.-

La jurisdicción coactiva es un híbrido de la ley civil y la administrativa, porque participa de los conceptos de ambas; y consiste en el procedimiento coercitivo por medio del cual el Estado construye a sus súbditos al pago de sus tributos o cargas.-

La jurisdicción penal es de derecho público y consiste en la obligación del Estado de defender a la sociedad de quienes violen o infrinjan sus normas; ella es la consecuencia de la infracción o delito, es decir, el castigo o represión del delincuente.-

En último término, tenemos la jurisdicción laboral, de carácter especial, ordenada para tramitar y decidir los conflictos jurídicos que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo, por norma general, y además -

de los distintos asuntos que le están atribuidos.-

Asuntos De Que Conoce la Jurisdicción Del Trabajo:

El Decreto 2158 de 1.948 en su Artículo 2º dice que : " La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo".- De lo cual se concluye, que en principio, es necesario la existencia de dos condiciones esenciales en los asuntos de conocimiento de la jurisdicción laboral, esas condiciones son : Primero, que se trate de un conflicto jurídico; y segundo, que ese conflicto directa o indirectamente provenga del contrato de trabajo.-

Se entiende por conflicto toda lucha, combate, guerra de intereses opuestos.- Por conflicto jurídico se entiende la controversia o debate sobre algún punto de derecho, que se ventila dentro de un juicio judicial; es una discrepancia que se incoa entre obreros y patronos sobre las disposiciones legales o contra actuales que originan derechos o prestaciones sociales, porque es cierto, que esos conflictos jurídicos no son comunes, ni los ordinarios, sino aquellos que provienen del contrato de trabajo.-

Nuestro Código Civil dice que contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con-

otra a edar, hacer o no hacer alguna cosa.-Por contrato de de trabajo, es el vínculo jurídico que ata a dos personas, una de las cuales se compromete para con la otra a prestarle un servicio personal, obedecer sus órdenes, y ésta a su vez a pagarle un salario, en dinero o en especie.-

La Ley 6a. de 1.945 en su artículo 10. dice: "Hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro mediante remuneración y quien recibe tal servicio. No es por tanto, contrato de trabajo el que se celebra para la ejecución de una labor determinada, sin consideración a la persona o personas que hayan de ejecutarla y sin que éstas se sujeten a horario, reglamento o control especial del patrono." Esta fué la primera definición en derecho del trabajo colombiano.-

Por medio del Decreto Reglamentario No. 2127 de 1.945 fué ampliada la anterior definición de la Ley 6a. de 1.945.-El mentado Decreto Reglamentario en su artículo 10. fijó: "Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo, y bajo su continuada dependencia, y éste último a pagar a aquél cierta remuneración." El mismo Decreto en su artículo 20. establece que para que haya-

10a.

contrato de trabajo se necesita que concurren estos tres elementos: 1o. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; 2o. la dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional; y 3o. El salario como retribución del servicio."

El primer requisito exige del trabajador su compromiso a ejecutar el trabajo sin ayudantes, es decir, sin intermediarios o tercera persona. -

El segundo requisito exige la subordinación, o mejor dicho, la subordinación jurídica, nombre más técnico. -

El tercero o último exige un salario, que se mira como la recompensa del trabajo realizado por el trabajador personalmente, o retribución por el servicio prestado. - Este salario puede ser, en dinero, especie, etc.

Llenados los anteriores requisitos o exigencias, trabajo personal, subordinación jurídica y salario, el contrato de trabajo no deja serlo por razón del nombre que se le dé, ya que por ninguna circunstancia deja de tener o conservar su nombre, por mandato imperativo del artículo 3o. del Decreto precitado. -

lla.

De los tres requisitos o exigencias del artículo 2o. del Decreto 2127 de 1.945, el más importante es el segundo, o sea el vínculo de continuada dependencia o técnicamente de subordinación jurídica, porque los demás, trabajo personal y salario, pueden estar o existir en diversas clases de contratos.

Pero únicamente es en el contrato de trabajo donde se encuentran reunidos los tres requisitos - tantas veces mentados. - El Tribunal Supremo del Trabajo, - hoy Sala Laboral de la Corte, en sentencia de fecha, diecisiete de agosto de mil novecientos cuarenta y ocho, ratificó lo antes dicho en los siguientes términos: "Los elementos o notas esenciales que de acuerdo con la doctrina y nuestra legislación, configuran el contrato de trabajo, distinguiéndolo de los demás, son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación. Los dos primeros son comunes, o se encuentran generalmente en todo servicio de una persona a otra; el último, es especial, sobresaliente y característico de dicho contrato. En forma tal es distintiva del contrato de trabajo la subordinación, que la teoría de este derecho ha considerado unánimemente que donde ella exista, se está en presencia de un contrato de esta naturaleza, siempre que se reúna, por otra parte, los otros dos elementos, y donde no exista, se trata de uno de derecho común, bien civil o mercantil."

18a.

Como se ha podido apreciar ,nuestras legisla-
ción y jurisprudencia han definido en forma clara que -
se entiende por contrato de trabajo y han podido indi-
vidualizar los límites o linderos del contrato laboral
de los demás actos bilaterales del derecho comercial
o del civil.-

Antes de la expedi-ción de la Ley 6a. de l.-
945, no había una definición jurídica del contrato de -
trabajo, en nuestro Estatuto Sustantivo Civil solamente-
existían normas caducas sin ningún alcance social, como-
en el Capítulo Septimo del Título Veintiseis del Libro
Cuarto, sobre arrendamiento de criados domésticos, etc.

Las definiciones que del contrato de traba-
jo dan la Ley 6a. de l. 945 y el Decreto Reglamentario-
2127 de l. 945, fueron reemplazadas, por la definición -
del Decreto-Ley 2663 de l. 950, hoy nuestro Código Sus-
tantivo del trabajo.-Nuestro estatuto laboral en su -
artículo 23 dice: "Contrato de trabajo es aquel por el-
cual una persona natural se obliga a prestar un servi-
cio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la
continuada dependencia o subordinación de la segunda y
mediante remuneración. Quien presta el servicio, se de-
nomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono,
y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario."

13a.

En su artículo 24 dice: "Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a). La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por el mismo; b). La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y c). Un salario como retribución del servicio."

La anterior definición que trae el Código Sustantivo del Trabajo, es la misma que da el Decreto Reglamentario 2127 de 1.945, porque reúne en ella o sea en la definición las exigencias de la naturaleza de ese contrato.

Anteriormente había dicho que la jurisdicción del trabajo decide los conflictos jurídicos originados directamente o indirectamente del contrato de trabajo. Pero también conoce la jurisdicción del trabajo de la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo; de los asuntos sobre fuero sindical; de los permisos a menores para ejercitar ciertas acciones; de la calificación de huelgas; de la cancelación de personerías, disolución y liquidación de asociaciones profesionales; de las controversias, ejecuciones y recursos que le atribuye la legislación sobre seguro social y de la homologación de laudos arbitrales. "También conoce la jurisdicción del trabajo de los juicios sobre reconoci-

14a.

miento de honorarios y remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación jurídica o motivo que les haya dado origen, siguiendo las normas generales sobre competencia y demás disposiciones del Código Procesal del Trabajo. (Decreto 456 de 1.956, reglamentado por el Decreto 931 de 1.956).-

Hoy, sobre el Código Sustantivo del Trabajo, el Senado de la República, viene haciendo un estudio sobre modificación de las distintas disposiciones de orden legal que componen a dicho estatuto sustantivo laboral.-

Exclusión de los Conflictos Económicos:

La jurisdicción o justicia del trabajo solamente le está atribuida el conocimiento de los conflictos jurídicos que se originan directa ó indirectamente del contrato de trabajo.-La tramitación de los conflictos económicos está fuera de la órbita del derecho procesal - laboral, esos conflictos económicos se tramitan de acuerdo a la Ley 21 de 1.920, y ellos son, arreglo directo, conciliación y arbitraje.-

Jurisdicción Territorial.-:

La justicia laboral se jerece permanentemente y gratuitamente en todo el territorio de la Nación, por medio de la Sala Laboral, Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral de los Tribunales Superiores de Justicia, y

15a.

Juzgados del Trabajo y Jueces Ordinarios en las compresiones municipales en donde no existan tales funcionarios.

X.X.X.

COMPETENCIA.

Al entrar a estudiar la jurisdicción también se enfocó al significado de la palabra competencia, para precisar los significados de ambas palabras usadas en la terminología del derecho y sentar las diferencias entre ambos términos.

En comunidad de ideas con la tesis sentada por el profesor Chiovenda, la jurisdicción, que es la facultad o potestad de administrar justicia, queda limitada: 1o. Por el territorio que la ley señala a cada Juez o Tribunal para ejercer jurisdicción; y 2o. Por la competencia.

Es cierto que la noción de jurisdicción impone el orden o regla de administrar justicia de acuerdo al lugar donde se cometió el hecho, o se ejecutó un acto o contrato, etc, pero esto es en un sentido general, ya que este principio tiene sus excepciones consagradas en la misma ley, por ejemplo cuando un funcionario tiene que practicar algunas diligencias, como Inspección Ocular, o ciertas acciones reales, como lo ordena el Código Judicial.

De la misma manera nuestro Código Procesal del Trabajo tiene excepciones que se encuentran en el artículo 5o. y siguientes.

Anteriormente se vió que el Código de Procedimiento Civil en su artículo 143 define la competencia como la facultad que tiene un juez o Tribunal para ejercer, en determinado negocio, la jurisdicción que corresponde a la República. - Pero la voz competencia tiene doble significado diferente; el Dr. Antonio J. Pardo, en su obra "Tratado de Derecho Procesal Civil" dice, "La palabra competencia tiene dos acepciones, según se derive del verbo "competere" o "competir". - Competere significa corresponder, tocar, incumbir. Por eso se dice que los Jueces del Circuito son competentes para conocer de los asuntos contenciosos de mayor cuantía, porque de acuerdo con las disposiciones sobre organización judicial, esos asuntos les están atribuidos, o les corresponde su conocimiento. El término competencia como derivación del verbo competir indica conflicto de jurisdicción entre dos o más funcionarios judiciales, conflicto que puede ser de dos clases, a saber: competencia positiva, o inhibitoria de jurisdicción, cuando cada uno de los jueces sostiene que le corresponde el conocimiento de determinado

negocio ; y competencia negativa o declinatoria de jurisdicción, cuando el Juez o Tribunal decide que no le incumbe o le toca el conocimiento de cierto negocio." Los artículos 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426 y 427 del Código Procesal Civil, tratan de esta competencia:-

Generalmente, la competencia corresponde a los distintos Jueces y Tribunales para conocer de los diversos asuntos judiciales, está indicada de una forma positiva por la misma Ley, teniendo en cuenta, los siguientes factores esenciales:

- 1o.-Factor Objetivo;
- 2o.- " Subjetivo;
- 3o.º " Funcional;
- 4o.º " Territorial ;y
- 5o- " De Conexión.

Nuestro estatuto adjetivo civil en su artículo 150 fija la competencia en razón de los factores objetivo, subjetivo y territorial.-El mentado artículo es del siguiente tenor:"La competencia del Juez para conocer de un asunto se fija por la naturaleza de él, o por la calidad de las partes, o por razón del lugar donde debe ventilarse."

También el Código de Enjuiciamiento Laboral no tiene en consideración los cinco factores antes enumerados por los tratadistas de derecho procedimental.-

18a.

El factor objetivo como su nombre lo indica se refiere a la naturaleza del pleito o valor de la acción que promovió la litis.-En el Código Procesal-Laboral ,se atiende a este factor en los artículos - 7o.,8o y 9o.,aunque tambien se toma en cuenta los factores,territorial y subjetivo.

El factor subjetivo se refiere a la calidad o categoría de las partes,ya sean éstas personas naturales o jurídicas.

El factor funcional proviene de la especial naturaleza y de las exigencias propias de las funciones que el fallador está obligado por ley a ejercer en un solo expediente o proceso,de acuerdo a las instancias que represente.-Así,por ejemplo tenemos jueces A Quo y jueces Ad Quem,es decir,jueces de primer y segundo grado.Y jueces de casación,o sea de tercer grado.-

El factor territorial hace relación al sitio,lugar,que según la Ley,está conferido a cada Juez o Tribunal el ejercicio de la jurisdicción.-La Ley fijó este factor,teniendo en consideración el domicilio del demandado,o del demandante,la consideración objetiva del negocio,o el lugar destinado para el cumplimiento de la obligación,contrato o convención,o el lugar donde se prestó el servicio.

19a.

El factor de conexión se remite a las acciones judiciales denominadas conexas, y según el profesor Pardo, se llaman funciones conexas, a aquellas en que hay identidad entre dos o por lo menos uno, de los siguientes requisitos integrantes de la acción, objeto, título o causa para pedir y sujetos. -Ejemplo de este factor, es la acumulación de autos. -

Competencia por razón del Lugar. - FUERO GENERAL. -

El Código Civil de Procedimiento reconoce esta base de competencia, cuando el contrato ha sido celebrado de conformidad a lo ordenado por el artículo 85 del Código Civil. -El código de procedimiento civil fijó el domicilio del demandado para establecer la competencia territorial, como norma general. -En el derecho del trabajo también se ha tenido en cuenta dicho domicilio. -El decreto-ley 2158 de 1.948, hoy Código Procesal del Trabajo, en su artículo 5o. dice: "La competencia se determina por el lugar en donde haya sido prestado el servicio o por el domicilio del demandado, a elección del actor." -Se consagra en la anterior disposición laboral procesal, un fuero electivo, -a favor del demandante, ya que hoy, en los juicios del trabajo, el demandante o actor puede escoger libremente, el funcionario donde se prestó el servicio o el funcionario del domicilio del demandado o presunto demandado. -

20a.

Acciones contra Entidades de Derecho Público:

El Código Procesal del Trabajo, artículo 60 es del siguiente tenor: "Las acciones contra una entidad de derecho público, una persona administrativa autónoma, o una institución o entidad de derecho social podrán iniciarse sólo cuando se haya agotado el procedimiento gubernativo o reglamentario correspondiente."

El riel administrativo es el procedimiento que tienen establecido las Instituciones de Derecho Social o Personas Administrativas Autónomas, los Municipios, los Departamentos y la Nación, destinado a tramitar y solucionar las peticiones que formulan los particulares ante esas entidades de derecho público, dejando a un lado la vía jurisdiccional, con el objeto de llenar requisitos legales.

Fenece el camino administrativo, cuando se extingue y concluye el respectivo procedimiento gubernativo. La Ley 24 de 1.947, artículo 7o. dice: "Para estos efectos, se entenderá haberse agotado el procedimiento la tardanza de un mes o más en resolver la solicitud."

De lo anterior, tenemos que solamente los particulares que quieran hacer valer sus derechos o reclamaciones, podrán acudir a la vía jurisdiccional cuando se haya agotado tal procedimiento administrativo. -Esto es en términos generales lo que hay que observar respecto a la entidades de que se viene hablando.-

21a.

MINISTERIO PÚBLICO.

El Ministerio Público es una rama que no forma parte del Poder Público, pero sus relaciones hacen contacto con el Poder Público, ya que es una entidad que representa en la vida de la sociedad los intereses del conglomerado social, atiende a sus necesidades, procura un bienestar, y es fiscalizadora de los actos de las ramas Jurisdiccional y Ejecutiva. También la Entidad fiscalizadora, colabora con la justicia en castigar a los delincuentes, y salvar a la sociedad de esos seres que infringen disposiciones del derecho penal.-

En Colombia el Ministerio Público está representado en el orden ascendiente así, Procurador General de la Nación, Fiscales de los Tribunales Superiores de Justicia, Fiscales de los Juzgados Superiores, los Personeros Municipales.- Todos estos funcionarios del Ministerio Público tienen el derecho o deber de defender los intereses de la nación; promover el cumplimiento de las disposiciones legales, sentencias judiciales y administrativas; vigilar la conducta que observen los empleados durante el ejercicio de sus funciones y perseguir los delitos y contravenciones.-

Los agentes del Ministerio Público

X. X.

ante la jurisdicción del trabajo son, el Procurador General de la Nación, los Fiscales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y Personeros Municipales sobre la Sala Laboral, Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral de los Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados del Trabajo, respectivamente.

También interviene el Ministerio Público en los litigios en que sea parte un incapaz, cuando éste no tiene quién lo represente, de acuerdo con el artículo 17 del Decreto 2158 de 1.948.-

Se sabe que según disposición del Código Civil, artículo 1.502 fija las bases por las cuales una persona se obliga a otra por un acto o declaración de voluntad, pero se omite a hacer un estudio sobre dicha norma, para no ser tan extenso e interminable.-

El Ministerio Público interviene en los juicios laborales, en nombre del Estado y en guarda de la Ley, cuando el negocio o litis se relacione con asociaciones profesionales o calificación de huelgas, siempre el Ministerio del Trabajo solicite dicha intervención.

.C O N C I L I A C I O N.

Consiste la conciliación en un arreglo amigable y cordial por medio del cual, conscientemente, dos personas de intereses opuestos, evitan un juicio inminente o terminan convencionalmente uno ya principiado.

Como se puede apreciar claramente, la conciliación, es un contrato, porque exige el mutuo consenso de las partes o personas que se encontraban frente a un conflicto de intereses, es decir, es una condición sine qua non, ya que si no hay el mutuo consentimiento, no se opera el fenómeno jurídico de la conciliación.

Conciliar es reajustar pretensiones - por ambas partes, porque si una sola de ellas cede, se opera el desistimiento judicial, el cual es asimismo oportuno en cualquier estado del proceso, siempre y cuando las partes sean capaces para desistir.-

Se puede decir que la conciliación es una auténtica transacción, contrato que reglamenta el Código Civil en el artículo 2.469 y siguientes. Dice así, el artículo precitado, "La transacción es un contrato en que las partes terminan extra-judicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. No es

es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa."

La transacción es, según el artículo 1.625, ordinal tercero del Código Civil, uno de los modos por medio del cual se extinguen las obligaciones, pero a su vez, pueden surgir nuevas obligaciones distintas a la primera, por tal razón también se le considera como una fuente de las obligaciones.

El vocablo conciliación nace de las voces latinas "c o n c i l i a t i o, o n i s"; y el verbo conciliar, proviene de la palabra latina "c o n c i l i a r e", que según el Diccionario de la Real Academia Española, significa, "componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí".

El fenómeno jurídico de la conciliación puede presentarse antes o dentro del litigio; puede ser extrajudicial o judicial; pero la conciliación extrajudicial sólo puede operarse, antes de presentarse demanda, ante el Inspector del Trabajo, o en defecto de este funcionario, ante el Alcalde Municipal.--

La transacción es un verdadero contrato consensual, porque solamente es necesario el acuerdo de voluntades de los que se disponen a transar, en los casos que la ley no exija una solemnidad especial; las partes pueden por sí solas conve-

25a.

los límites de la transacción sin que sean necesarias las intervenciones de funcionarios.

Ambos fenómenos jurídicos operados en forma legal, producen los efectos de la cosa juzgada.-La conciliación, de acuerdo al artículo 78 del Decreto 2158 de 1.948; y la transacción de conformidad con el artículo 2.483 del Código Civil.-

Oportunidad del Intento de Conciliación:

El Código Procesal del Trabajo en su artículo 19 dice: "La conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda."

Con la definición dada por el precitado artículo 19 del Decreto 2158 de 1.948, notamos que dentro del procedimiento laboral, la ley presta protección a los arreglos o acuerdos amigables de las partes, los impulsa, ayuda y estimula, para evitar por estos medios los juicios frecuentes que llevan consigo la perturbación del orden social, ya que un conglomerado que constantemente viva de litigios, es una sociedad anárquica y anticuada.-De la misma manera la citada disposición nos está demostrando las dos clases de conciliación, de que se habló antes, es decir, la judicial y extrajudicial.-

CONCILIACIÓN Antes del Juicio

Las relaciones obrero-patronales pueden encontrar tropiezos durante su desenvolvimiento o desarrollo, pero a veces esos embarazos, las partes ellas mismas armonizan las diferencias, otras veces, es necesario acudir a los funcionarios de la policía laboral, por ejemplo al Inspector Nacional del Trabajo, y otras veces, a los órganos judiciales del trabajo .-

En el primer evento o caso, el asunto no tiene trascendencia, porque pasa desapercibido, inadvertido, ya que no pasa de las personas o partes que pusieron su mejor voluntad para obtener un arreglo cordial .-

En el segundo caso, hay que acudir ante el funcionario nacional del trabajo, que puede ser el Inspector del Trabajo para dirimir las diferencias, es decir, para que éste funcionario sirva de mediador o conciliador y al mismo tiempo de autoridad informadora sobre los derechos legítimos que a cada parte tiene o cree tener .-

En el tercer caso, la única solución es atenderse al fallo del Juzgador, de acuerdo a la fórmula de administrar justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley.

27a.

De los tres casos presentados en este estudio, escogemos el segundo, o sea el de la conciliación extrajudicial, su tramitación o medio de seguir, es el indicado en el artículo 20 del Código Procesal Laboral.

Este artículo es del siguiente tenor: "La persona que tenga interés en conciliar una diferencia, podrá solicitar verbalmente, antes de presentar demanda, que el Juez competente o el Inspector del Trabajo haga la correspondiente citación, señalando día y hora con tal fin. Al iniciarse la audiencia, el funcionario, sin avanzar ningún concepto, interrogará a los interesados acerca de los hechos que originen la diferencia, para determinar con la mayor precisión posible los derechos y obligaciones de ellos y los invitará a un acuerdo amigable, pudiendo proponer fórmulas al efecto. Si se llegare a un acuerdo se procederá como se dispone en el artículo 70 de este Decreto. Si no hubiere, o si éste fuere parcial, se dejarán a salvo los derechos del interesado para promover demanda."

Aunque el Código Procesal del Trabajo diga en la norma que anteriormente se transcribió, ^{/que/} los Inspectores del Trabajo son los funcionarios que presiden estas clases de audiencia; también los Jueces Laborales pueden iniciar o presidir una conciliación extrajudicial, pero es obvio, que los Inspectores del Trabajo, son funcionarios de policía laboral, consultores

ad-honorem de la legislación social.

Se acude a la presencia del Inspector del Trabajo, presentándose ambas partes, trabajador y patrono, para solemnizar un acuerdo que anteriormente ellos habían engendrado o convenido, por la seguridad de que las actas de la Inspección Laboral prestan mérito ejecutivo; también se presentan obrero y patrono al Inspector del Trabajo, para que éste funcionario concilie las controversias, ya que está autorizado para eso, pudiendo presentar fórmulas de advenimiento en las pretensiones de los que intenta conciliar; por último, puede el patrono o el trabajador presentarse solo para que el funcionario haga la correspondiente citación a la parte con quien se tiene la intención de conciliar.

Es necesario fijar que las fórmulas propuestas por el Inspector del Trabajo no son obligatorias para las partes, ellas pueden rechazarlas, cuando son contraria a sus intereses; de la misma manera ninguna persona o parte es coaccionada para conciliar o transigir, porque en ambas conciliaciones que sean producto de la fuerza, error, dolo, se encuentran viciadas y como es lógico y legal no producen ningún efecto.-

También las actas de conciliación firmadas por los Inspectores nacionales del Trabajo, hacen plena prueba y dá lugar al tránsito de la cosa juzgada.-

29a.

C o n c i l i a c i ó n d u r a n t e
e l J u i c i o :

Sabemos que la Ley no es propulsora de litigios, antes por el contrario, fomenta los acuerdos amigables de las partes que quieran conciliar sus diferencias con el fin de evitar conflictos o terminar los ya connezados. Por tal virtud el código procesal del trabajo en su artículo 22 dice: "también podrá efectuarse la conciliación en cualquiera de las instancias, siempre que las partes, de común acuerdo, lo soliciten."

Pero para que la conciliación en juicio se opere, las partes que en el caso, son el demandante y demandado, deben dirigir al Juez o Tribunal, una solicitud escrita, firmada por ambas y entregada personalmente, pidiendo que se dé por terminado el juicio y se haga o extienda la correspondiente acta de diligencia de conciliación; en el cual debe constar claramente el objeto de la conciliación, el motivo de la terminación del proceso, los nombres completos de las litigantes o partes, las obligaciones precisas y exactas que ellas han conve- nido, acta o pieza que debe ser firmada por las partes, el Juez o Tribunal y su Secretario, desde ese momento la diligencia de conciliación adquiere la autoridad de cosa juzgada.-

X. X.

Audiencia de Conciliación.

En la tramitación de un litigio ordinario laboral, dictado el provéido de admisión de la demanda, conocida ésta por la parte demandada y vencido el término del traslado, contestada o no la demanda, sigue el juicio su curso cumpliendo lo estatuido por el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo, que dice: "Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la contestación de la demanda, o cuando ésta no haya sido contestada en el término legal, el Juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan en audiencia pública, que se denomina de conciliación y se celebrará dentro de los dos días siguientes, salvo el caso de que (haya) ya se hubiere intentado conforme a este decreto."

Como se vé el Juez o funcionario cita a las partes para una audiencia de conciliación, que será la primera dentro del litigio, y que se llevará a efecto dentro de los dos días siguientes.

Llegados día y hora señalados, el Juez incita a las partes, bajo su dirección para que lleguen a un arreglo amigable, es decir, para que armonicen sus pretensiones. Si se llegare a un acuerdo total tendrá autoridad de cosa juzgada y su cumplimiento se llevará a cabo dentro del término que él señale. -- Si el acuerdo fuere parcial, se hará lo mismo, pero quedando a salvo las diferencias pendientes, las cuales se tramitarán por el procedimiento

3la.

to de instancias.

Casos en que no es necesaria la Audiencia de Conciliación:

Anteriormente se dijo, que la conciliación puede verificarse antes del litigio, ante el respectivo Inspector Nacional del Trabajo o Juez del ramo; en este evento, cuando se ha intentado por una de las partes la conciliación antes de incoar demanda si dicha conciliación fracasa y se lleva el conflicto a un proceso o juicio entonces no es necesario que la primera audiencia sea de conciliación, por lo cual no es oportunidad entre la mismas partes ó inmediatamente procede la primera audiencia de trámite.-

Así lo establece el Artículo 21 del Código procesal laboral, que dice: " Cuando se presenta demanda y ya se hubiere intentado conciliar la controversia, no será necesario efectuar audiencia de conciliación antes de adelantar el juicio, salvo que las partes, de común acuerdo, lo soliciten.- En este caso se procederá como se dispone en los Artículos 77 a 79, en lo pertinente"

Falta de Animo Conciliatorio:

El Artículo 24 del Código de enjuiciamiento laboral dice: " Se entenderá que no hay ánimo de conciliación cuando cualquiera de las partes o ambas no -

nen personas de derecho público".-

De la transcripción anterior se deduce que en los juicios ordinarios laborales donde intervenga el Estado, los Departamentos o los Municipios, ya sean como demandantes o demandados, no procede la conciliación judicial.-En este caso el Juez, agotado el plazo o término del traslado o contestada la demanda, por medio de proveído fijará fecha y hora para la primera audiencia, audiencia que será de trámite, y en ella ordenará los medios probatorios que oportunamente solicitaron las partes.-

D e m a n d a Y R E S P U E S T A . -

La litis puede comenzar con una solicitud o petición, denominada demanda, ésta es una de las piezas mas importantes del litigio judicial ya que con la presentación personal de ella principia el juicio y con la notificación de dicha pieza a las personas demandada se inicia la relación jurídico procesal, que los romanos llamaron litis contestatio. Con la presentación de la demanda el Juez entra a conocer del asunto a que ella se refiere.-

La demanda determina el objeto y naturaleza del juicio y condiciona la petición que con ella se le formula al Juez, es decir, la sentencia.- La demanda debe reunir ciertos requisitos o exigencias.- Una definición clara y precisa de ella es la que nos dá el profesor Pardo, y que dice así : " Puede definirse la demanda como la petición que -

presenta una persona natural o jurídica, al Juez Competente, para que éste, por medio de la sentencia, declare un derecho o reconozca una obligación; la demanda es el medio o fórmula para hacer efectivo el derecho sustantivo, pero - se diferencia de éste y de la acción, aunque supone ambos elementos".-

La demanda, puede ser oral o escrita; la primera, tiene lugar en los juicios ordinarios de menor cuantía; y la segunda, tiene lugar en los juicios laborales - especiales u ordinarios de mayor cuantía.-

Puede ser también la demanda simple o compuesta; ejemplo de la primera, cuando un trabajador reclama el derecho de CESANTIA que tiene; y ejemplo de la segunda la que se presenta cuando un trabajador reclama lo que le corresponda por los conceptos de Cesantía, vacaciones, horas extras, domingos, días festivos Nacionales etc.

La demanda lo mismo que la respuesta son piezas que deben reunir los requisitos exigidos por la ley.-

Forma y Contenido de La Demanda:

La demanda Civil como la laboral tienen algo de común, pero también existen diferencias entre ellas.-

El Artículo 205 del Código de Procedimiento Civil establece : " La demanda principal, o sea la peti--

ción con que se inicia un juicio, debe contener : La designación del Juez a quien se dirige; el nombre de las partes y el de sus representantes, si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por si mismas; su vecindad o residencia, si es conocida, o la afirmación de que se ignora, con protesta de no faltar a la verdad; lo que se demanda, expresando con claridad y precisión los hechos u omisiones; los fundamentos de derecho en que se apoya, y la cuantía, cuando su estimación sea necesaria para fijar la competencia".-

En cambio el Artículo 25 del Código Procesal laboral es del siguiente tenor : " La demanda deberá contener : La designación del Juez a quien se dirige; el nombre de las partes y el de su representantes, si aquéllas no comparecen o no pueden comparecer por si mismas; su vecindad o residencia y dirección, si es conocida, o la afirmación de que se ignora la del demandado, ratificada bajo juramento, lo que se demanda, expresando con claridad y precisión los hechos y omisiones; una relación de los medios de prueba que el actor pretenda hacer valer para establecer la verdad de sus afirmaciones; la cuantía, cuando estimación sea necesaria para fijar la competencia y las razones y fundamentos de derecho en que se apoya.- Cuando el trabajador pueda litigar en causa propia no será necesario este último requisito".-

./.

Se hace necesario analizar tanto la demanda civil como la laboral para hacer un parangón entre ellas.-

Primero : La demanda para iniciar un juicio laboral, debe contener, la fecha, el nombre completo del funcionario a quien se le dirige.- Si en un mismo lugar hay funcionario o Jueces de una misma categoría, ésta se dirige en abstracto o en repartimiento, sin precisar el número del Juzgado y debe ser presentada ante el Juez que está en turno para el repartimiento de la respectiva semana en que se presenta el libelo de demanda.- No existe en este caso, diferencia con la demanda civil.-

Segundo : Debe contener la demanda el nombre de las partes y el de sus representantes, si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por si mismas, es un requisito común de ambas demandas, es decir, de la laboral y civil.- Es natural que toda demanda debe contener sin lugar a equivocación el nombre y apellidos de la persona, o la razón social, cuando se trate de personas naturales o jurídicas, respectivamente.- Cuando se trata de personas naturales en calidad de demandadas, se debe expresar su nombre y apellidos, pero cuando actúa la persona natural en calidad de demandante debe identificarse.-

Cuando la persona jurídica actúa como demandante se debe expresar la persona que representa legalmente, o convencionalmente a dicha persona jurídica.- De la -

misma manera el actor debe denunciar en el libelo la persona o personas, naturales o jurídicas debidamente identificadas, para que el Juez conozca quien o quienes van a ser sujetos pasivos de la relación jurídica procesal, porque es necesario que el Juez notifique legalmente al demandado verdadero, para impulso del proceso.-

Tercero : El actor debe en el libelo de demanda manifestar al Juez, el domicilio del demandado, para poder surtirse la notificación de la demanda, lo mismo debe indicar la dirección de su residencia para el mismo efecto.- Pero suele suceder que el actor ignore la residencia del demandado, en este caso, debe anunciarlo en la demanda, y después, en audiencia ratificar bajo la gravedad del juramento su afirmación contenida en el libelo demandatorio.- Este último requisito se encuentra en el Artículo 25 de la misma obra.-

Cuarto : La demanda debe indicar lo que se demanda o lo que se pide, expresando con precisión y claridad los hechos y omisiones, pues de lo contrario la solicitud dirigida al Juez no reviste las características de la verdadera demanda.- Ella es una súplica y si no se expresa claramente lo que se solicita, es claro y lógico que el funcionario o Juez no puede darle curso legal, ya que no sabe que es lo que se pide; es decir, en la demanda debe haber una parte petitoria o petitum, en la cual se -

determine en forma clara y precisa el objeto del litigio.- También el actor debe expresar los hechos y omisiones en que presume fundamentar sus pretenciones, para que unos y otras sirvan de orientación al presunto demandado en la contestación de la demanda.-

Quinto : La demanda laboral debe contener - inevitablemente, una relación de los medios de pruebas - que el actor pretenda hacer valer dentro del juicio; en el procedimiento civil no se hace necesario esta exigencia; porque en tal procedimiento existe términos para solicitar pruebas.- En derecho procesal es obligatorio para el actor de hacer la relación de los medios de prueba en el libelo de demanda; en caso contrario el Juez debe dictar un auto ordenando que se devuelva al actor para que la corrija; pero debe en la primera audiencia de trámite el actor presentar las pruebas que crea a su favor, ya - que así se pueden evitar graves perjuicios tanto para el demandante como para el demandado.-

Sexto : También debe expresarse en la demanda la estimación del valor del juicio, porque es esta, - una condición para fijar la competencia y seguir el procedimiento que indique el negocio, ya sea de única o de dos instancias.- Sin embargo esto no es absoluto en los juicios sociales por ejemplo, como suceden en los de califi-

cación de huelgas, fuero sindical.

Séptimo: Es éste el último requisito de la demanda laboral o sea que en la demanda se expresen las razones y fundamentos de derecho en que se apoya.-Las razones son los hechos, los cuales deben ser claros, ordenados y precisos y enumerados, para mayor claridad en la contestación de la demanda.-

Los fundamentos de derecho son las disposiciones de orden constitucional, legal, reglamentaria de algún decreto, Derechos consagrados por Ordenanzas, Acuerdos, o Resoluciones o Decretos departamentales o municipales.-Es sabido que el fallador debe conocer la Ley, pero en casos en que se demanden derechos protegidos en Ordenanzas, Acuerdos, Resoluciones o Decretos departamentales o municipales, es necesario acompañar las copias de tales disposiciones, con el objeto de probar.-

Cuando el obrero litigue en causa propia personalmente, en juicios laborales de única instancia, no es obligatorio, al trabajador litigante fundamentar las derechos en que se apoye sus razones, le basta solamente, indicar las razones; porque sería absurdo exigirle a un ignorante cuestiones legales que no podría citarlas.-

C o p i a s d e l a D e m a n d a :

El Código Procesal del Trabajo, en su artículo 26 establece, "Con la demanda deberán presentarse tantas copias cuantos sean los demandados. Dichas copias tendrán por objeto surtir simultáneamente los traslados y deberán ser autenticadas por el Secretario."

Este artículo autoriza al Juez para rechazar la demanda que no tenga adjunta las copias necesarias para surtir el traslado a las partes, copias, que serán tantas cuantos sean los demandados, es el principio de la celeridad consagrado en los juicios del trabajo, ya que presentado el original de la demanda, se retarda el conocimiento de ella a la parte o partes; porque en estos casos el Secretario tendría que sacar copias a costas del demandante, pero hoy, las oficinas judiciales, se encuentran recargadas de negocios, por lo cual sería retardar la administración de justicia no adjuntando las copias a la demanda principal.-

Recibida la demanda y sus copias, el Juez dicta un auto, que firma él y su Secretario, donde ordena citar a la parte demandada, para los efectos de la notificación del proveído admisorio del libelo de demanda y correrle el traslado ordenado.-El Secretario, puede correr el traslado, entregando a la parte demandada, las copias con la nota de su firma y sello del Juzgado.-

41a.

Personas contra las cuales se dirige la Demanda:

La Demanda se puede dirigir contra el patrono o su representante si está autorizado para representar al patrono, es decir, si está autorizado para comparecer en juicio en nombre suyo. - Por lo general, la demanda para iniciar un juicio ordinario laboral o especial laboral, debe dirigirse contra la persona o personas obligadas a responder por las obligaciones o cargas que se reclaman, porque lo contrario, se configuraría la excepción dilatoria de inepta demanda. - Tambien puede dirigirse la demanda contra el Administrador o Gerente de la empresa cuando se reclaman prestaciones sociales o salarios. - Hay casos que varios patronos responde solidariamente de sus obligaciones respecto al trabajador. - El artículo 7o. del Código Procesal de Trabajo dice: " Son tambien solidariamente responsables, en los términos del artículo anterior, las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí, en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de la responsabilidad de cada socio, de acuerdo con la ley; las cooperativas de patronos, y cada uno de sus afiliados, respecto de la actividad que aquéllas coordinen o de la elaboración de los productos que unas y otros distribuyen; y los con-

42a.

dueños o comuneros de una misma empresa, entre sí, mientras permanezcan en la indivisión.".-

Sobre el punto que se estudia, es decir, - respecto de las personas contra quienes se dirige la demanda, la ley en forma clara y precisa dá la oportunidad para iniciarla contra la persona legalmente capaz para contestarla.-

C o n t r o l d e l J u e z s o b r e
l a f o r m a d e l a D e m a n d a :

Al presentar el actor la demanda, el Juez está obligado a comprobar si el libelo contiene o reúne los requisitos legales estatuidos en el artículo 25 del Código Procesal Laboral. - En caso de que no reúna las exigencias legales, debe devolverla al actor, por medio de un provéido interlocutorio, señalando los defectos de que adolece, con el fin de que el demandante - ajuste sus pretenciones de conformidad a la norma adjetiva antes citada. - Si la demanda llena los requisitos, el Juez la admitirá y ordenará la notificación y traslado al demandado o demandados, por el término de seis días, para que la contesten. -

Puede la parte demandante durante el tiempo de admisión y traslado de la demanda, aclararla, corregirla o enmendarla, esto tiene lugar, dentro de la primera audiencia de trámite.

43a.

En el caso, de corregida, aclarada o emendada la demanda laboral, debe hacerse una nueva notificación al demandado, esto, con el objeto de hacerle saber, la modificación del contenido del libelo demandatorio, porque no sería justo ni legal, que se le privará al demandado el derecho de conocer o saber las causas que en su contra se inician en las oficinas judiciales. - Conocida la corrección y traslado de la demanda, el demandado debe contestar el traslado, para que juicio continde su curso normal.

El demandado puede en la audiencia de conciliación o de trámite, contestar la aclaración, corrección o emienda, o solicitar una nueva audiencia, la cual se llevará a cabo dentro de los cinco días siguientes, para la contestación. -

Cuando se presenta demanda de reconvencción, es actor el reconviniente, quien goza del derecho de ampliar, aclarar, corregir o emendar la demanda, hasta la primera audiencia de trámite. -

X. X.

N o m b r a m i e n t o d e C u r a d o r
A d l i t e m p a r a e l D e m a n d a d o :

El Código Procesal Laboral en su artículo 29, dice: "Si la residencia del demandado no es conocida, el demandante, al presentar su demanda, jurará ante el Juez que la ignora, y en tal caso, se le nombrará un curador para la litis.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el Juez procederá al emplazamiento del demandado, de conformidad con el artículo 317 del Código Judicial, y no dictará sentencia mientras no se haya cumplido el emplazamiento.

Si el demandado se oculta, el Juez, previa comprobación sumaria del hecho, le nombrará c u r a d o r a d l i t e m y procederá al emplazamiento como queda previsto en el inciso anterior."

Se vé en esta disposición, dos casos, en que hay de nombrarle curador ad litem al demandado, cuando se desconoce su residencia y cuando se oculta. - En estos dos casos, el Juez o Funcionario, ordenará el emplazamiento del demandado de acuerdo con el artículo 317 del Código de Procedimiento Civil, para poder dictar sentencia, no cumplida esa formalidad, el juez se abstendrá de sentenciar. -

45a.

Procedimiento en Caso de Contumacia:

Nuestro estatuto de enjuiciamiento labo-
ral, en su norma 30, se refiere a la contumacia, así:"

Cuando notificada personalmente la de-
manda al demandado o a su representante, no fuere con-
testada o ninguno de éstos compareciere a la audien-
cia de trámite en el día y hora señalados, sin excusa
debidamente comprobada, se continuará el juicio sin ne-
cesidad de nueva citación.

Si el actor o su representante no con-
curriere a la audiencia de trámite, sin excusa debida-
mente comprobada, se continuará el juicio sin su asis-
tencia.

Si no compareciere ninguna de las par-
tes, se seguirá la actuación sin asistencia de ellas.

Si se presentaren las partes o una de
ellas antes de dictarse la sentencia, y el Juez esti-
mare justo el motivo de la inasistencia, podrá señalar
día y hora para la celebración de audiencia de trámi-
te."

El Diccionario de la Lengua Española,
define la palabra contumacia en los siguientes térmi-
nos: "Tenacidad y dureza en mantener un error, rebel-

día".

Los tratadistas de derecho procesal, al principio de nacer la norma adjetiva, que regulaba las formas como se hacían valer los derechos sustantivos, creyeron que cuando el demandado o demandados no contestaban la demanda, era porque acepta las afirmaciones o pretenciones del actor, porque carecía o carecían de los medios de defensa, porque no tenía razones o fundamentos para combatir a la parte actora. -Hoy, es un absurdo, porque el demandado por varias causas puede dejar de contestar una demanda, y eso no significa, que con su silencio otorgue, como se dice en nuestro lenguaje vulgar, es decir, que acepte las pretenciones del demandante. -

Puede perjudicar al demandado por no contestar, en el sentido de no proponer excepciones dilatorias; también se perjudica, porque no puede solicitar pruebas para defenderse en el juicio, pero por el hecho, de que no conteste la demanda, se acepte probada ésta.

X. X. -

R e q u i s i t o s de la C o n t e s -
t a c i ó n de la D e m a n d a s:

Sobre este punto trata el Código Procesal Laboral, en el artículo 31, que dice:"

El demandado, al contestar la demanda, expresará cuáles hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega, e indicará los hechos y razones en que se apoye su defensa, agregando una relación de los medios de prueba que pretenda hacer valer."

Es claro y lógico que el demandado - al contestar la demanda que se le dá en traslado, debe referirse a cada uno de los hechos de la demanda, indicando cuáles admite como ciertos y cuáles no, y cuáles exige que sean probados; así también en la respuesta debe expresar nuevos hechos distintos, - con el objeto de variar el derecho. -

También debe el demandado contestar ordenadamente cada uno de los puntos hechos contenidos en la demanda, los cuáles los contestará total o parcialmente, y haciendo al mismo tiempo una relación de los medios e legales que lo ampara. - Así mismo el demandante puede hacer una relación de los medios probatorios que crea hacer valer en la secuela del juicio.

Proposición y decisión de Excepciones:

Las excepciones son instrumentos o medios de defensa del demandado o demandados que se encuentran atados en un proceso judicial, con el fin de defender sus intereses, éstas pueden ser, en un ataque al procedimiento o porque se vea la extinción o inexistencia de las pretensiones reclamadas por el actor.-

Nuestra Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de fecha, treinta y uno (31) de mayo de mil novecientos treinta y ocho (1.938), dijo:

"En su acepción genérica entiéndese en el procedimiento civil por excepción cualquier medio de defensa, como dice Manresa y Navarro, de que hace uso el demandado para contradecir la acción del demandante.-Así como es propio del demandante valerse de las acciones para reclamar su derecho, de igual manera es propio del demandado emplear los medios de defensa que posea para contrarrestar o desvirtuar la acción; y esto puede hacerlo de dos maneras: o bien atacando a fondo el derecho ejercitado; o bien impugnando el procedimiento mediante el cual ese derecho pretende deducirse en juicio. En el primer caso en nuestras leyes se reconoce una excepción parentoria; y en el segundo una excepción dilatoria.

49a.

La excepción en el derecho ritual constituye una noción inconfundible con la defensa del demandado. La excepción es un medio de defensa pero no engloba toda la defensa; la defensa en sentido estricto estriba en la negación del derecho alegado por el demandante."

Así cuando una persona acude a la Rama Jurisdiccional para reclamar un derecho, se vale de la acción; la excepción es el arma defensiva y legítima de que se vale el demandado para contra-restar la acción del actor.-

Las excepciones se dividen:

1o. Dilatorias;

2o. Perentorias.

No entramos a definir las porque su estudio corresponde más bien al procedimiento civil; solamente vamos a estudiar como se proponen estas excepciones en el juicio del trabajo.

El demandado dentro del litigio laboral, deberá proponer, en la respuesta de la demanda, o en la primera audiencia de trámite, todas las excepciones que crea tener a su favor.- Esta forma de proponer excepciones en los dos casos indicados, obedece a la celeridad que caracteriza a los juicios laborales.

Propuesta en tiempo, dentro del juicio social, una excepción dilataria, ya sea en la contestación de la demanda o en la primera audiencia de

trámite, la cual se inicia y ordena inmediatamente fracasada la de conciliación, el Juez decidirá de la excepción dilatoria en la audiencia de trámite, siempre y cuando el asunto a probar fuere de puro derecho y no hubiere hechos que probar; en evento contrario, en la misma audiencia de trámite, deberán presentarse las pruebas que expongan los hechos en que se fundamenta la excepción dilatoria y el Juez en la misma diligencia resolverá, de conformidad a los medios de prueba presentados.

Pero hay casos, en que el actor no considere fundamentadas las excepciones dilatorias presentadas por el demandado; y que no las puede combatir dentro de la diligencia; entonces puede solicitar al Juez, un término, fijando día y hora para una nueva audiencia, ésta que se llevará a cabo, dentro de los cinco días siguientes.

En esta audiencia solamente se tendrán en cuenta las pruebas o contra pruebas presentadas por el demandante para combatir las presentadas por el ejecutado o demandado.

Puede el Juez y está facultado para decidir de las excepciones presentadas en la sentencia final del litigio.

X. X.

REPRESENTACION
JUDICIAL.

Entramos a estudiar algunas calidades que deben tener las personas para poder actuar en juicio, estas calidades o cualidades, son exigidas por leyes procesales.-

La Ley 69 de 1.945, hunde sus raíces en un canón constitucional, que prohíbe litigar en causa propia o ajena, si no es abogado inscrito.- Posteriormente esta ley, su artículo 10, fué suspendido por el Decreto Extraordinario 1209 de 1.954, reglamentado con más rigidez la profesión de la abogacía.

El mentado Decreto Extraordinario dice:

"Nadie podrá litigar en causa propia o ajena si no es abogado titulado e inscrito, o abogado recibido con anterioridad al 16 de febrero de 1.945, salvo las excepciones siguientes:

a)-En los juicios cuya cuantía no exceda de cien pesos (\$100,00;

b)-En los juicios cuya cuantía no pase de mil pesos (\$1.000,00), que se ventilen en los municipios que no sean cabeceras de circuito y en donde no ejerzan habitualmente por los menos dos abogados inscritos;

c)-En los que cursan en los juzgados-

de lazaretos;

d)-En los asuntos de que conocen los funcionarios de policia, por competencia, a menos que se trate de querrelas civiles de policia promovidas en los municipios en donde ejerzan de modo habitual cinco o mas abogados inscritos;

e)-En el ejercicio de acciones de publicas consagradas por la Constitucion, o concedidas por la ley, y

f)-En los actos de oposicion en diligencias judiciales o administrativas, como en los secuestros, entregas o seguridad de bienes, posesion de minas y otros analogos; pero la accion posterior a que de lugar la oposicion intentada o consumada en el momento de la diligencia, debera ser patrocinada por abogado inscrito, si lo exigen la naturaleza y cuantia del juicio."

En materia criminal puede el sindico hacer su defensa, no obstante que el funcionario de instruccion o de conocimiento, esta en el deber de hacerle saber al rec, el derecho que le asiste para nombrar un apoderado que los asista en todo el curso, y si no lo nombra, se lo designara el juez o funcionario de Instruccion,-

53a.

En materia laboral puede tambien los interesados litigar en los juicios de única instancia y en las audiencias de conciliación, este derecho está consagrado en el artículo 33 del Código Procesal de Trabajo, que dice:

"Para litigar en causa propia o ajena se requerirá ser abogado inscrito, salvo las excepciones de que trata la ley 69 de 1.945. Las partes podrán actuar por sí mismas, sin intervención de abogados, en los juicios de única instancia y en las audiencias de conciliación."

Representación de las Personas Jurídicas:

El Código Civil Colombiano define lo que es persona jurídica en los siguientes términos:"

Se llama persona jurídica, una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente". (Art. 633).

Representa judicial y extrajudicialmente a la-s personas jurídicas, sus representantes constitucionales, legales o convencionales.-

Asesoría al Ministerio Público:

En el caso de que las Entidades de De-

recho Público, comparezcan como demandantes o demandadas, pueden asesorar al Ministerio Público o al Gobernador, en su caso, el Gerente, Administrador, Director o Jefe de Empresa, esto, en el primer caso; cuando comparezcan como demandadas, debe notificarse al Ministerio Público, al Gobernador, en su caso, también se notificará al Gerente, Administrador, Director, Jefe de Empresa.

Lo anterior obedece para que estas Entidades, intervengan en el juicio, y por medio de sus personas naturales, que son las que la representan, puedan litigar en beneficio de sus intereses.-

P R U E B A d e l a P e r s o n e r í a:

Es este punto, uno de los más importantes dentro del derecho procesal laboral. -El artículo 36 de nuestro Código Procesal del Trabajo, rompió la tradición procedimental; peligrosa esta innovación, según conceptos de varios tratadistas en derecho procesal, pero es necesario transcribir el contenido del pre-citado artículo, que dice:

El demandante no estará obligado a presentar con la demanda la prueba de la existencia de la persona jurídica contra la cual va dirigida ni la de la calidad de su representante. Le bastará con designarlos, a menos que en el juicio se debata como cuestión principal este punto."

La parte demandada, cuando fuere una persona jurídica de derecho privado, al contestar la demanda podrá acreditar su existencia, lo mismo que la calidad de representante de ella, que invoque quien actúe en su nombre, con las pruebas que señala la ley."

"Si el juicio se ha adelantado sin que se presente la prueba mencionada y no ha habido controversia sobre el particular, el Juez decidirá sin consideración a la falta de esa prueba."

Esta norma anteriormente transcrita se refiere a dos clases de pruebas;

1.ª de la existencia de la persona jurídica demandada y la del representante de ésta.

En el derecho laboral procesal, el demandante no está obligado a probar la existencia de la persona jurídica ni tampoco la calidad de representante de dicha persona jurídica. — Es a la persona moral demandada la que tiene la obligación de acreditar su existencia lo mismo que la de su representante.

INCIDENTES.

Puede definirse la palabra incidente, como todo acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso de la instancia, tanto en el juicio ordinario como en los especiales.

El Dr. Hernando Morales M., clasifica los incidentes, en tres categorías, atendiendo a las relaciones lógicas con el debate, o mejor dicho, en atención a la oportunidad en que se presenten, así:

a)-Preliminares a la cuestión de fondo, como las excepciones dilatorias, la objeción de la cuantía, que sólo se pueden aducir antes de la contestación de la demanda.

b)-Simultáneos, en cuanto se desarrollan simultáneamente a la cuestión de fondo, como los relacionados con las pruebas, los de nulidad, oposición a la intervención adhesiva de un tercero en el juicio, competencia, impedimentos, recusaciones, cuentas de los depositarios, restitución de términos.

c)-Posteriores a la cuestión de fondo, como todos aquellos que surgen después de dictada la sentencia, para liquidar o cumplir ésta, y la nulidad cuando se aduce como excepción.

El Código Judicial en su artículo 391, define los incidentes, así:"

Son incidentes las controversias o cuestiones accidentales que la ley permite discutir en el curso del juicio y que requieren una decisión especial. Este fallo, en algunos casos, pone término al juicio."

Hay varios incidentes en el proceso civil, así el incidente sobre nulidad, que al prosperar pone fin al juicio.

En el procedimiento laboral, existen incidentes, pero no son muchos, es decir, en menor cantidad que los que admite la ley procedimental civil.-

Proposición y Sustanciación de Incidentes:

La proposición de incidentes tiene lugar en la primera audiencia de trámite, pero también pueden (proponerse) los jueces, para mejor proveer, decretar pruebas, en segunda instancia o en casación, de oficio.-

En los juicios laborales se pueden decidir los incidentes, en la sentencia definitiva, o en una decisión previa, por ejemplo, la tacha de peritos.

Audiencia y Fallo:

Propuesto un incidente dentro del

término que fija la ley, el juez decidirá, si lo admite o rechaza dentro de la audiencia. En caso de que hubiere hechos que probar, y no se hubieren presentados los medios de prueba en el acto, se señalará día y hora para otra audiencia, con el objeto de hacer la práctica de las solicitadas y decretadas; se decidirá en el acto mismo o en la sentencia, según el caso.-

X . X.

ACTUACION.

La actuación es la mecánica como se adelantan los juicios, según a su naturaleza y fines que persiguen las partes.

En el derecho procesal del trabajo existen los siguientes principios, que sirven de jalones al derecho social, ellos son:

Principio Inquisitivo,

Principio de la concentración procesal,

Principio de la Inmediación,

Principio de la eventualidad,

Principio de la publicidad,

Principio de la impulsión del proceso, y

Principio de la libre apreciación de pruebas.

X . X.

59a.

Tambien se debe agregar a los anteriores principios, el de gratuidad y de libertad, estos dos últimos principios, están consagrados en los artículos 39 y 40 del Código Procesal del Trabajo; anteriormente, el principio de gratuidad, fué establecido por la Ley 75 de 1.945.

El principio de gratuidad en el derecho laboral procesal, consiste, que la actuación en los juicios del trabajo ^{es} en papel común, no hay lugar a pagar el impuesto de timbre nacional, ni hay que pagar a los Secretarios de la oficinas judiciales del trabajo, o a las ordinarias, en su caso, los derechos o emolumentos, etc.

El artículo 40 de la obra citada, es del siguiente tenor, "Los actos del proceso para los cuales las leyes no prescriben una forma determinada, los realizará el Juez o dispondrá que se lleven a cabo, de manera adecuada al logro de su finalidad."

La anterior disposición está en consonancia con el artículo 472 del Código de Procedimiento Civil.

X. X.

NOTIFICACIONES.

Notificar es el acto por medio del cual se lo hace saber a las partes interesadas en juicio, todas las providencias que se dicten en el negocio.

El Dr. y Profesor Hernando Morales M, define la notificación en los siguientes términos:

"La notificación es el conocimiento real o presunto que se da a las partes en juicio, y excepcionalmente a terceros, de los actos y decisiones judiciales que tienen lugar en él. Está basada la notificación en el principio jurídico de que nadie puede ser condenada sin haber sido oído. La notificación es un acto material de jurisdicción que se hace constar documentalmente. Su finalidad consiste unas veces en obtener la perfección de un acto de una parte (por ejemplo, demanda, citación) y otras, en producir la fuerza formal de cosa juzgada, hacer posible la ejecución, hacer que se pongan en conocimiento de quien corresponda los escritos presentados."

Las notificaciones, según el Código Judicial, son de tres clases:

- Personal,
- Por Edicto, y
- Por Estados.

Se precinde entrar a estudiar cada una-

61a.

de las notificaciones en el juicio civil, y que se encuentran estatuidas en el artículo 307 del Código de Procedimiento Civil.

Formas de Notificaciones en los Juicios Laborales:

Las notificaciones en los juicios del trabajo, se hacen en las siguientes formas:

Personalmente,

En Estrados,

Por Estados .

No existe en el derecho procesal del trabajo, la notificación por Edicto; solamente la ley procedimental laboral, acepta las tres notificaciones, que anteriormente se emunciaron.-

La notificación personal y por estados, es común entre el procedimiento civil y el procedimiento laboral; la notificación por Estrados, es propia del derecho procesal laboral.-

La Notificación por Estrado, es un producto o resultado de los principios, el de celeridad y el de oralidad, que rigen en el procedimiento social, y consiste en que por la propia naturaleza de los juicios del trabajo, que deben decidirse oralmente, al pronunciarse una providencia en esta forma verbal, se entiende que automáticamente, por el hecho de dictarse en dicha forma, inmediatamente queda asi-

notificada a las partes en el mismo momento o instante, ya que ellas están presentes y deben saber el contenido de dicha providencia.

X. X.

.A U D I E N C I A S.

Qué son las audiencias?

Las audiencias son actos públicos, y en ellas no solamente pueden asistir las partes o sus apoderados, también pueden asistir terceras personas ajenas al debate o litigio.-

Principios de Oralidad y Publicidad:

Consiste el principio de la oralidad, en el procedimiento social, que todas las providencias que se dictan dentro del juicio, deben dictarse oralmente o verbalmente o de palabra, pero lo anterior, no quiere decir, que no se deje escritura de lo actuado, por medio de una diligencia o acta donde conste todo lo ocurrido en la providencia dictada de boca.-

El principio de publicidad, consiste que no hay nada secreto en los procesos civiles o laborales, como sucede en el proceso penal, ya que al hacerse público, este último, se viola la reserva sumarial.- En los procesos civiles y laborales se debaten cuestiones patrimoniales.-

63a.

Pero existen excepciones al principio de Publicidad, ya que así, lo dispone el artículo 43 del Código de Enjuiciamiento Laboral, que dice:

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el Juez que dirige la audiencia podrá ordenar que se efectúe privadamente por razones de orden público o de buenas costumbres."

Esta disposición prevé el caso cuando la finalidad del juicio se refiere a la honorabilidad o moralidad de las personas, sería por ejemplo, cuando una prostituta demanda a su patrono para que éste le pague las prestaciones sociales a que tiene derecho.-

D i v e r s a s C l a s e s d e A u d i e n c i a s :

En nuestro código procesal del trabajo solamente hay tres clases de audiencias, y son:

De Conciliación,

De Trámite, y

De Juzgamiento.

Anteriormente se habló de las dos primeras clases de audiencias; vamos a referirnos a la última.

La audiencia de juzgamiento como su nombre lo indica, es aquella en la cual se define la litis, se dicta sentencia definitiva; dichas audiencias no -

64a.

no pueden ser más de una en cada una de las instancias del proceso.

Señalamiento.-Relato.-
Firma del Acta de Audiencia.

El Código Procesal del Trabajo en su artículo 545, dice, "Antes de terminarse toda audiencia, el Juez señalará fecha y hora para efectuar la siguiente.-En ningún caso podrán celebrarse más de cuatro audiencias de trámite."

El Juez señala audiencias, por medio de un proveído de sustanciación, que no admite ningún recurso, el señalamiento de audiencias se hace, en primera como en segunda instancia.

El relato de lo que ocurra en la audiencia, queda escrito en una diligencia o acta; el relato es un resumen fiel y exacto.-Pero las partes interesadas en el litigio, podrán solicitar los servicios necesarios para tomar nota de todo lo ocurrido en la audiencia, mediante el pago de dicho servicio, estos servicios pueden consistir, en una relación taquigráfica de lo sucedido o hablado.-

Termina la audiencia con la firma de la diligencia o acta, la cual debe ser firmada por todos los que en ella intervinieron, pero, firmará de último el Secretario.-

PODERES DEL JUEZ.

Dirección del Procedimiento:
t o :

El artículo 48 de nuestro C.P. del T. dice,
"El Juez dirigirá el proceso en forma que
que garantice su rápido adelantamiento, sin perjuicio de
la defensa de las partes."

El objeto fundamental del procedimiento es-
pecial del trabajo, es la rápida y esmerada administración
de justicia sobre los litigios, para que éstos dejen de exis-
tir, porque con su existencia, perturban el cause normal de
las relaciones entre patronos y obreros, el desarrollo de
la economía y producción de la riqueza.

Principio de lealtad
Procesal:

La lealtad procesal consiste en que
las partes litigantes deben comportarse con lealtad y
probidad en el juicio.

Los litigantes deben conocer cuales
son los medios de pruebas, usados por la contra-parte,
para obtener medios tambien para combatirlos. Es decir,
que las partes, deben estar colocadas en un plano de i-
gualdad, respecto a las pruebas que pretendan hacer valer
para obtener el triunfo de sus pretensiones.

Extra y ultra Petita:

El artículo 50 del Código Procesal del Trabajo dice:"

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 aparezcan que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas."

Dentro de los juicios laborales, en su procedimiento, el Juez, solamente en primera instancia, tiene el deber o derecho, a condenar a los demandados a salarios, prestaciones, indemnizaciones distintos de los solicitados pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos y probados en el litigio, y en las mismas condiciones probatorias que las anteriores y condenar a sumas mayores.-

Las condenaciones ultra y extra petita, corresponde únicamente a los jueces de primer grado.-

PRUEBAS.

Qué se entiende por Pruebas en Derecho Procesal?

En derecho procesal, pruebas son los distintos medios preestablecidos por la ley en forma clara y precisa, de que se valen los litigantes en un proceso para demostrar la verdad o existencia real o concreta de los hechos en los cuales fundamentan sus pretensiones o derechos.-

Pero la palabra prueba tiene varias acepciones, según sea usada o el sentido en que se le interprete.

Así, en sentido filosófico, probar, es convencernos por medio de la lógica de la verdad o existencia de una cosa o hecho; en sentido jurídico, probar, es convencer al Juez, que los hechos deducidos en juicio, tienen existencia en los medios preestablecidos en la ley; y en sentido común o vulgar, probar es demostrar un hecho que se discute.

Prueba, según la definición del Diccionario de la Real Academia, es la "razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa."

El Dr. Alzate Noreña, define los medios de pruebas, así, "Los medios de prueba son, por tanto, los instrumentos de verificación y confrontación de que nos servimos en la investigación de una certeza, tanto formal o ficticia como esencial o real, pues lo decimos aplicados a la materia jurídica."

La ley civil regula los siguientes medios probatorios, que constituyen la tarifa legal.

Ellos son:

- 10.-La Confesión.(artículos 603 a 624).
- 20.-El Juramento.(" 625 a 629)
- 30.-Los Instrumentos Públicos.(arts.630
a
636)
- 40.Los Documentos Privados.(Arts.637 a 648).
- 50.-Las Presunciones e Indicios (arts.660 a
667)
- 60.-Los Testigos.(arts.668 a 704.)
- 70.-Los Peritos. (Arts.705 a 723)
- 80.-Inspección Ocular.(arts.724 a 733).

Los ocho medios de pruebas preestablecidos por la ley,son aplicables a los litigios laborales,ya sean estos juicios ordinarios o especiales,pero con alguna restricción como la prueba pericial.

Este estudio sobre Pruebas,es bastante extenso,pero es preciso decir o poner de presente que tanto el Código Civil Colombiano y el Código de Procedimiento Civil,tiene normas aplicables a los juicios de trabajo.

Esas normas son,los artículos 1.757 y

X. X.

593 del Código Judicial, respectivamente.

Lo estatuido ^{/en/} las anteriores normas , es la consagración del principio universal de derecho, reconocido en el derecho romano, así: "Omne probandi incumbit ei qui asserit; actore non probante, reus absolvitur."

El artículo 1.757 del Código Civil, responde al principio de que incumbe probar las obligaciones y su extinción a quien alega aquéllas 'o ésta, es decir, en todo proceso la parte que alega un hecho para deducir derechos, corresponde la carga de la prueba, por regla general, la carga de la prueba le toca o corresponde al demandante.

M e d i o s . d e . P r u e b a s :

El artículo 51 del Código Procesal Laboral dice; "Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, pero la prueba pericial sólo tendrá lugar cuando el Juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales."

Según la transcripción de la enorme anterior, en los juicios laborables se aceptan los medios probatorios establecidos para los litigios civiles.-

Respecto a la prueba pericial, el Juez puede admitirla o rechazarla cuando la crea incoaducante.-

Es de advertir, que cuando el Juez necesita de la ayuda de peritos, solamente puede nombrar uno, obedeciendo al principio de economía procesal.

El Juez puede practicar pruebas perso-

70la.

sonalmente o per medio de comisionado, decretadas de Oficio o solicitadas por las partes en su oportunidad, este es el principio de la inmediación.

Sobre este principio, el artículo 52 del Código Procesal del Trabajo, es del siguiente tenor:"

El Juez practicará personalmente todas las pruebas. Cuando le fuere imposible hacerlo, por razón del lugar, comisionará a otro Juez para que las practique. El comisionado, a su turno, recibirá las pruebas por sí mismo y comunicará al comitente su apreciación íntima acerca de ellas que, en el caso de prueba testimonial, consistirá en el concepto que le merezcan los deponente y las circunstancias de mayor o menor credibilidad de sus testimonios."

Es de agregar aquí, que el Juez Comisionado, debe tener jurisdicción en lugar donde se van a practicar las pruebas.-

También es necesario sentar que las pruebas ordenadas por el Juez, deben ser pagadas por una de las partes por ambas, según el aprovechamiento que reporten.-

Diligencia de Inspección Ocular:

La diligencia de Inspección Ocular, según, el artículo 724 del Código de Procedimiento Civil, tiene por objeto el examen y reconocimiento que, para juzgar con más acierto, hace el Juez, acompañados de peritos o testigos, de cosas o hechos litigiosos o relacionados con el debate.

71a.

Este medio probatorio se ordena a solicitud oportuna de las partes, o de oficio para mejor proveer."

Nuestro Código Procesal Laboral, en su norma 55, faculta al Juez para decretarla e ú ordenarla - cuando haya graves y fundados motivos o para aclarar hechos dudosos, en cualquier audiencia de trámite, puede ser decretada por el Juez.-

En toda diligencia de inspección ocular cualquier sea el problema que se debata, debe expresar el lugar donde se vá a practicar, el día y hora, los puntos claros sobre el cual versa la diligencia y todo lo necesario a juicio del Juez para una mejor ilustración.

Esta diligencia es una prueba directa, /el/ directa, en sentido que el Juez personalmente se percata de la realidad o verdad objetiva de algo relacionado a la controversia judicial.-

A veces se presenta renuencia de terceros y de las mismas partes para practicar esta clase de diligencia.- Los artículos 56 y 57 del Código Procesal del Trabajo se refieren a estos puntos.-

En nuestro derecho procesal laboral, los testigos pueden ser tachados por las mismas causas que los jueces, a esto se refiere el artículo 58 del Decreto 2158 de 1.948, hoy Código Procesal del Trabajo.

A n a l i s i s d e l a s P r u e b a s :

El artículo 60 de la obra que estudiamos dice,"

El Juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo."

La misión o deber de las Secretarías de los Juzgados o Tribunales es adjuntar o agregar toda clase de escritos o documentos o memoriales que los litigantes presenten para que sean anexados al expediente correspondiente; pero también están facultados los secretarios para rechazar los memoriales o escritos irrespetuosos a los funcionarios o autoridades o particulares, esto, está consagrado en nuestro Código de enjuiciamiento Civil.

El Juzgador al proferir sentencia, solamente podrá apreciar o considerar los medios probatorios allegados al expediente, ya sea oficiosamente o presentadas por los litigantes.-

Pero es de advertir que a veces una prueba fué solicitada dentro del término probatorio, pero que no llegó temprano al expediente, entonces se debe fallar sin tener en cuenta dicha prueba, pero se tendrá en cuenta, en segunda instancia, al proferir el fallo de segundo grado.

En los juicios laborales, el principio de libre formación del convencimiento desempeña un papel importante, el Juez no está sujeto a la tarifa legal de pruebas, formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo las circunstancias relevantes del negocio o pleito y la conducta personal procesal observada por las partes.

En el derecho de procedimiento civil-

73a.

los juicios que se siguen por él, están sujetos a la tarifa legal de pruebas.

X.X.

RECURSOS.

Puede decirse que los recursos son medios concedidos por la ley a los litigantes para impugnar una providencia, un auto o sentencia.

El ordenamiento de grados en los funcionarios de la rama jurisdiccional, supone que el de grado superior, es más competente, más ilustrado, más preparado que el de grado inferior.

Con base en ese concepto, las partes cuando se ven lesionadas en sus derechos por una providencia que dicte un juez a quo, acuden a la impugnación de ese proveído.

Cuales son los medios establecidos por la ley para obtener la impugnación? Son los siguientes recursos:

- 1o. El de reposición;
- 2o. El de apelación;
- 3o. El de súplica;
- 4o. el de casación, y
- 5o. El de hecho.

Estos cinco recursos los contempla la ley procesal laboral, lo mismo que el recurso de homologación, que es un recurso especial.

Es de aclarar, que el primer recurso.

o sea, el de ^{reposición} apelación tiene lugar ante el mismo funcionario que dictó el proveído contra el cual se presenta la impugnación, con el fin para que la providencia se revoque, se reforme o aclare.-

En materia laboral los autos interlocutorios, son objetos de reposición; los de sustanciación no lo son; porque éstos quedan ejecutoriados desde el instante en que se dicten, pero pueden ser revocables, reformables por el mismo funcionario que los dictó, y no por petición o instancias de parte.-

Los demás recursos conocen de ellos, el inmediato superior del funcionario a quo.

También existen en el derecho procesal laboral los recursos de consulta y per saltum.-

Procede el recurso de consulta contra las sentencias de primera instancia, cuando sean totalmente adversas a los derechos de los trabajadores y de las entidades de Derecho Público, como Nación, Departamento o Municipio.

El recurso per saltum tiene lugar en casación, es una modalidad introducida en el derecho procesal social, inspirado en el derecho italiano.-

Por medio de ^{el} recurso, las partes saltan las instancias, que necesariamente tiene que ser la segunda, y llega el juicio a la Sala Laboral de la Corte, que tiene facultades para casar o nó la sentencia, materia del recurso de casación per saltum.

Es interminable el estudio sobre es

punto del derecho laboral procesal, pero que podría ampliarse en forma oral, es decir, dentro de la diligencia de grado.

Vamos a estudiar los motivos o causales del recurso de casación en los juicios laborales. Ellos son,

1o.-Ser la sentencia violatoria de la ley sustantiva, por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea.

2o.-Contener la sentencia del Tribunal de decisiones que haga más graves a la situación de la parte que apeló de la primera instancia o de aquella en cuyo favor se surtió la consulta.

Si se viola la ley por apreciación errónea o falta de apreciación de determinada prueba, es lógico que el recurrente alegue sobre ese punto, comprobando o demostrando que el juzgador o sentenciador incurrió en error de derecho o de hecho y que aparezca de bulto en las diligencias. -Solememente habrá e lugar a casación en derecho laboral cuando se haya dado por demostrado un hecho por un medio no establecido en la ley, es decir, que esa prueba tenía que sujetarse a la solemnidad que la misma ley prescribe para la aducción de pruebas. -

Es de advertir que la demanda de casación para que proceda o se acoja en la Corte, debe llenar ciertos requisitos, debe ser suminta, sin largas consideraciones. -

Requisitos de la Demanda de Casación:

Anteriormente se dijo, que el recurso de casación se incoa ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero la demanda que se presenta, debe reunir los requisitos que exige el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo. - Esos requisitos o exigencias son los siguientes:

- 1o-La designación de las partes;
- 2o-La indicación de la sentencia impugnada;
- 3o.-La relación sintética de los hechos en litigio;
- 4o-La declaración del alcance de la impugnación;
- 5o-La expresión de los motivos de casación, indicando:
 - a)-El precepto legal sustantivo, de orden nacional, que se estime violado, y el concepto de la infracción, si directamente, por aplicación indebida o por interpretación errónea;
 - b)-En caso de que se estime que la infracción legal ocurrió como consecuencia de errores de hecho o de derecho en la apreciación de pruebas, citará éstas singularizándolas y expresará qué clase de error se cometió."

77a.

Contenido los anteriores requisitos en la demanda de casación y recibido el expediente o proceso por la Sala Laboral de la Corte, la Sala Laboral, resolverá dentro de los cinco días siguientes si el recurso es procedente o admisible o no; en el caso que sea admisible, se ordenará la tramitación, y en caso negativo, devolverá los autos.-

La Sala Laboral del Alto Tribunal de Justicia, al admitir el recurso, lo examinará para ver si fué interpuesto en tiempo oportuno, por persona hábil y por parte legítima y si el valor del juicio lo hacía procedente.-

Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia ha sentado jurisprudencia, que el valor del pleito, no es causal para declarar infundado el recurso, ya que sobre este punto, el respectivo Tribunal le toca decidir sobre la concesión o denegación de la casación.-

Admitida la casación, la Sala Laboral de la Corte, correrá traslado a la parte o partes recurrentes, por el término de veinte días, término, que será común para ambas partes, es decir, demandante y demandado, si han recurrido; si una de ellas solo recurrió, el término antes dicho corre para ella; y a la que no presentó casación, le corre término de diez días.

En el supuesto que sean dos o más los opositores, el traslado será común, por el término de diez días, traslado, que se curtirá en la Secretaría y sin sacar

7Ca.

los autos.

D e c l a r a t o r i a d e D e s e r c i ó n :

La casación no es una tercera instancia, razón por lo cual si el recurrente no sustenta el recurso, se declara desierto. Es natural, que la parte que solicitó el recurso y se le concedió y no hizo nada para combatir la sentencia recurrida, es decir, dejó pasar el tiempo otorgado para fundamentar sus pretensiones, se debe declarar la deserción de la casación, y se condenará al recurrente en las costas y se ordenará remitir el expediente, juicio o proceso a la Oficina de Origen.

A u d i e n c i a :

Vencido el plazo de traslado al opositor, se fijará día y hora con el objeto hacer audiencia pública, siempre y cuando que la práctica de dicha diligencia haya sido pedida por parte legítima dentro del los tres días siguientes al último del traslado, o cuando la Sala lo considere útil.-

La Sala Laboral podrá preferir verbalmente el fallo durante la mentada audiencia, o aplazarlo para determinarlo en otra oportunidad.

Enerto el plazo para pedir audiencia o practicada ésta sin preferir fallo, el expediente pa-

79a.

sará al Magistrado Pnente para que formule el proyecto de casación, el pbnente tiene un plazo de veinte días para formular el proyecto, y la Sala dictará la sentencia dentro del término de treinta días siguientes.

Si la Sala Laboral encuentra fundada alguna de las censuras estatuidas en el artículo 87 del Código Procesal del Trabajo determinará sobre lo principal del litigio.-

Infirmada, anulada o casada una sentencia por la Sala Laboral de la Corte, se transforma esta Sala o Tribunal en un Tribunal de instancia, inmediatamente dictará en el mismo proceso la providencia que ha de reemplazar a la del inferior.

La providencia o sentencia de casación será estudiada o analizada referente a los puntos materia de casación, con argumentos jurídicos, y la pieza de sentencia terminará, bajo la fórmula de Administrar justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, R e s u e l v o: SE CASA O NO SE CASA.-

X. X. X.

CONCLUSIONES.

De lo expuesto en nuestra tesis podemos sentar las siguientes conclusiones :

PRIMERA:

La jurisdicción es una noción abstracta; la competencia es concreta. Así se dice, jurisdicción penal, laboral, civil, etc, para indicar que tal hecho cae bajo la órbita de determinada rama del derecho, pero cuando se dice, competencia, damos entender que tal hecho o acto es del resorte de determinado funcionario, por ejemplo, el homicidio es competente para conocer de él, el Juez Superior, en razón de la naturaleza del hecho.

Pero a veces ambos términos se prestan a confusión, hay que tener un criterio jurídico bien cimentado para diferenciar ambas palabras en su sentido jurídico.-

SEGUNDA:

La intervención de los agentes del Ministerio Público en los juicios laborales se efectúa por llamado de la Ley, al tenor de lo que establece los artículos 17 y 18 del Código Procesal Laboral.

TERCERA:

La conciliación ya sea extrajudicial o judicial, reporta para las partes una econo-

31a.

mía; los abogados deben fomentarla, porque la misión de los profesionales del derecho, es evitar los pleitos y no propiciarlos.-

CUARTA:

La demanda en opinión de la mayoría de tratadistas de derecho procesal, es la pieza judicial con que se inicia el juicio en mi modesto criterio, el litigio se traba con la contestación de ella.

La demanda condiciona la sentencia o sea la petición del actor.-

QUINTA:

La representación judicial está ^{/ti/} instruida para asesorar a las partes en los reclamos de sus pretenciones, es una socialización del derecho, pero con las retriicciones que la ley fija.

SEXTA:

Se puede decir, que los incidentes, son puertas abiertas a las partes, para una mejor defensa de sus intereses.-

SEPTIMA:

La actuación en asuntos laborales es en palpel común, esto se debe, a que la mayoría de los actores en este clase de litigio son los trabajadores, y la ley es humanitaria -

82a.

en el sentido de evitar erogaciones a los obreros que generalmente son personas pobres.

OCTAVA:

Las notificaciones tienen una gran utilidad dentro del derecho procesal, por medio de ellas, se le hace saber a los litigantes el curso o estado del negocio; sirven para atar a las personas a determinado proceso.-

NOVENA:

Las audiencias revisten en el derecho procesal del trabajo una comprensión mejor - sobre el estado de los juicios; en ellas las partes pueden llegar a un acuerdo, cuando se trata de audiencia de conciliación.

Ellas son en derecho laboral de tres clases: De conciliación, de trámite y de Juicio.-

DECIMA:

Es cierto que las partes son los motores del procedimiento, pero no obstante, el Juez tiene poderes para dirigir el comportamiento de los litigantes dentro del juicio, es decir, tiene el Juez poderes discrecionales, para rechazar e las pretenciones de los interesados en el litigio cuando no se sujetan a las normas legales.-

DECIMA PRIMERA:

Pruebas son los instrumentos establecidos en la Ley, para que las partes puedan acreditar la existencia de sus derechos.

Cuando provienen de la parte misma, tienen que ser, confesión o juramento. Si provienen de terceros, se convierte la primera, en testimonio, y la segunda, en nada. El paritazgo tambien proviene de terceros .-

Pueden examinar las pruebas de la parte misma, de terceros y del Juez.

DECIMA SEGUNDA:

Para obtener un grado de mayor acierto en las decisiones judiciales se ha establecido el principio de la revisión en virtud del cual las providencias judiciales pueden ser revisadas por el Superior en virtud de recursos que interpongan las partes o por mandato de la Ley en los casos de las consultas.

X. X.

X.

BIBLIOGRAFIA.

AUTORES:

JORGE ORTIZ HERRERA:

* * *
* * *
* * *

ANTONIO J. PARRA:

HERNANDO ROJAS R:

RAPHAEL A. CASTILLO GARCIA:

CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA:

ANTIGUO TRIBUNAL SUPLENTE del T:

OBRAS:

C. Civil Col.

Código Judicial

C. Sustantivo del T

C. Procesal del T

Tratado de Derecho
Procesal Civil.

Tratado de Derecho
Civil.

De la Prueba en el
Derecho del Trabajo

Gaceta Judicial.

Revista de Derecho
del Trabajo.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXX
XXXX
XX
XX

J U D I C E:

P á g i n a s:

INTRODUCCION 1a.

DEFINICIONES del DERECHO PROC. del Trabajo... 2a.

JURISDICCION 3a. a 15a.

COMPETENCIA..... 15a. a 20a.

MINISTERIO JUDICIAL..... 21a. a 22a.

CONCILIACION..... 23a. a 33a.

DEMANDA Y RESPUESTA..... 33a. a 50a.

REPRESENTACION JUDICIAL..... 51a. a 55a.

INCIDENTES..... 56a. a 58a.

ACTUACION..... 58a. a 59a.

NOTIFICACIONES..... 60a. a 62a.

AUDIENCIAS..... 62a. a 64a.

PODERES DEL JUEZ..... 65a. a 66a.

PRUEBAS..... 67a. a 73a.

RECURSOS..... 73a. a 79a.

CONCLUSIONES..... 80a. a 83a.

BIBLIOGRAFIA..... 84a.