

**DERECHO PROCESAL LABORAL COLOMBIANO: UNA MIRADA DESDE SU
HISTORIA Y EVOLUCION.**

**ESTEFANÍA SIERRA NIETO
CRISTINA PALACIO VELÁSQUEZ**

**UNIVERSIDAD EAFIT
FACULTAD DE DERECHO
MEDELLÍN
2012**

**DERECHO PROCESAL LABORAL COLOMBIANO: UNA MIRADA DESDE SU
HISTORIA Y EVOLUCION.**

ESTEFANÍA SIERRA NIETO

CRISTINA PALACIO VELÁSQUEZ

**Trabajo de grado presentado como
requisito parcial para optar al título de abogado**

Asesor:

Abogado Camilo Piedrahita Vargas

UNIVERSIDAD EAFIT

FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN

2012

Nota de aceptación:

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Medellín, Octubre de 2012

CONTENIDOS

	Pág
INTRODUCCIÓN	6
RESUMEN	8
1. CAPÍTULO I PRINCIPIOS	9
2. CAPÍTULO II REGLAS O MÁXIMAS PROCESALES	17
3. CAPÍTULO III LOS SISTEMAS PROCESALES	21
4. CAPÍTULO IV RESEÑA HISTORICA	28
5. CAPÍTULO V ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL EN COLOMBIA	35
6. CAPÍTULO VI ANTECEDENTES DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL	41

7. CAPÍTULO VII CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO - DECRETO LEY 2158 DEL 1948	49
8. CAPÍTULO VIII MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 712 DE 2001 Y LA LEY 1149 DE 2007	57
9. CONCLUSIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	76

INTRODUCCIÓN

Con este trabajo de investigación se pretende un estudio sobre la historia del derecho procesal laboral, con el objetivo principal de reconstruir los pasos que ha dado el legislador a lo largo de los años hasta llegar al Código Procesal Laboral que actualmente rige en Colombia.

Lo anterior, detallando el momento histórico por el que estaba pasando el país cuando se expidieron cada una de las leyes que hoy se constituyen como antecedentes de la jurisdicción del trabajo, para de esta forma entender el porqué de las mismas. También, pasando por los antecedentes históricos del derecho procesal civil y sus disposiciones legislativas para la época en la que el derecho laboral era considerado como un negocio civil y sus asuntos eran tramitados bajo los procedimientos civiles. Además, se analizarán cada una de las leyes a la luz de los sistemas procesales, los principios y las reglas, para enmarcarlas en esos conceptos y de esta forma concluir: que características tiene el proceso laboral colombiano de cada uno de los sistemas, que principios tiene en cuenta y en que reglas o máximas procesales basa su búsqueda por eficiencia y eficacia del proceso.

El presente trabajo es importante, bajo el entendido que todo tiene un comienzo, un antecedente y sobretodo una razón de ser que en muchas ocasiones se desconoce, como es el caso del derecho procesal laboral, ya que poco se ha preocupado la doctrina o el derecho en sí por conocer su historia, por saber qué motivos impulsaron al legislador y a cada uno de los gobiernos de turno a crear las normas del proceso laboral y en el sentido en que fueron creadas. Por esta razón, se considera esto como un aporte valioso y que vale la pena ser estudiado y

conocido, pues solo así se pueden comprender mejor cómo se ha llegado a las leyes actuales y hacia donde debe avanzar el proceso laboral en Colombia.

Para alcanzar los objetivos propuestos en el texto se presenta como metodología un estudio inicial sobre las instituciones principales de derecho procesal necesarias para el desarrollo del texto, después se seguirá con una breve reseña sobre el momento histórico que cursaba el país para entender las motivaciones del legislador en la expedición de sus leyes y a continuación se extenderá el estudio a las leyes que regían en su momento el derecho procesal civil, para lograr un entendimiento sobre las disposiciones que existían y el tipo de sistema procesal que se configuraba y terminaban por ser aplicados a los asuntos laborales, posteriormente se entrara en un análisis detallado sobre cada una de las leyes en materia de derecho procesal laboral y los avances que se fueron dando con el paso de los años. Con todo, la metodología planteada busca reconstruir la historia del derecho procesal laboral y en especial de acuerdo a dicha historia establecer las causas por las cuales se tiene el sistema que hoy se tiene.

RESUMEN

En este trabajo se han analizado las leyes que dieron origen al Código Procesal Laboral, las cuales fueron estudiadas a la luz de los sistemas procesales, los principios y las reglas, con el fin de obtener una serie de conclusiones acerca de tales antecedentes y que de manera posterior permitieron desarrollar el cómo y por qué se llegó a la legislación que hoy rige el derecho procesal laboral en Colombia. Se ha pasado también por una contextualización de los momentos históricos que atravesaba el país y que finalmente influyeron en la expedición de cada una de las leyes objeto de estudio y que posteriormente al entrar en un examen de las mismas se definió que disposiciones procesales estructuraban su existencia y las tendencias que estas tenían de uno u otro sistema procesal, al igual que las reglas y los principios que se consagraban en las mismas. Finalmente, se introduce un análisis sobre las leyes que actualmente rigen la materia, las cuales llevan a una línea de conclusiones que de manera general se presentan como el desarrollo que han tenido temas como la oralidad y la conciliación en el proceso, el aporte que tienen los principios de concentración, adquisición, inmediación, los efectos de la preclusión en el proceso y en general la importancia del impulso procesal, es decir, todos estos asuntos se han desarrollado a la luz de la historia del país y la forma en que las leyes anteriores fueron creadas.

CAPÍTULO I PRINCIPIOS

DEBIDO PROCESO

El debido proceso como principio procesal está consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de 1991, el cual tiene reconocimiento de derecho fundamental y se define de la siguiente manera:

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

Es en virtud de la anterior definición que se le atribuyen dos finalidades al debido proceso, a saber, la consecución de una buena sentencia y la regulación en todos los asuntos que lo tocan para ser eficaz como instrumento procesal. Así, se debe analizar desde tres esferas la construcción del debido proceso¹ en el curso de una acción ordinaria:

Legalidad del Juez: El juez debe reunir una serie de principios para conocer el asunto en la materia y para determinar con certeza que puede actuar en el asunto, en este punto lo regulan principios como la exclusividad, la independencia y la necesidad de ser un juez único, natural, jurisdiccional y director del proceso. Por las anteriores razones la legalidad del juez se atribuye a la jurisdicción y competencia del asunto.

Legalidad de la Audiencia: Regula la relación que existe entre los sujetos del proceso, los terceros y el juez. Según esta relación de los sujetos del proceso, esta esfera regula la bilateralidad de la audiencia, legalidad de las formas, la moralidad procesal, la economía procesal y la eficacia del proceso.

Legalidad de la Decisión: La legalidad de la decisión tiene como fin la revisión del contenido de la sentencia. En esta esfera deben ser respetados los principios de debida aplicación y elección de las normas sustanciales y los principios del derecho probatorio.

¹ PRIETO, Eugenio y QUINTERO, Beatriz. Teoría General del Derecho Procesal. 4 ed. Bogotá: Editorial Temis S.A. 2008. p. 129 y ss.

EXCLUSIVIDAD

El principio de exclusividad encuentra su justificación en interpretar la jurisdicción como una función que el Estado ejerce de manera soberana, teniendo presente que se ejerce de manera exclusiva al interior del mismo y por el órgano jurisdiccional competente para el asunto.

La definición del presente principio recoge los conceptos de separación de poderes al interior del Estado y la soberanía. Por estas razones se entiende que la potestad jurisdiccional corresponde al ejercicio del poder judicial, lo que deriva en los principios del juez jurisdiccional y juez natural, el cual se define como el derecho a ser juzgado por un juez que se tiene como competente para el conocimiento del proceso.²

INDEPENDENCIA

El principio de independencia, también se encuentra al interior del principio de la separación de poderes como el principio de exclusividad. En ese entendido, la Constitución es la encargada de estructurar el órgano jurisdiccional, entregándole su función soberana y la garantía de independencia de todos los otros órganos al interior del Estado. Determina entonces dicho principio una independencia interna y externa: la primera consiste en la inexistencia de jerarquía en la rama judicial respecto del procedimiento pero no del conocimiento y la segunda consiste en el

² Ibíd. p. 124.

aislamiento del juez frente a influencias de otros órganos y de la sociedad, es decir, el juez se encuentra totalmente sometido a la ley, de manera que cuando actúe bajo parámetros que se consideren arbitrarios, puede llegar a incurrir en la comisión de un delito³.

BILATERALIDAD DE LA AUDIENCIA

También se conoce con el nombre de derecho de defensa o contradictorio, este principio representa la exigencia para el juez de abstenerse de emitir una decisión sobre la pretensión si la persona en contra de quien ha sido propuesta la misma, no ha tenido oportunidad alguna de defenderse. Dicho principio tiene como consecuencia para el juez, el trato igualitario para las partes en el sentido que ambas cuenten con igual número de oportunidades para defenderse respecto de un asunto en concreto⁴.

El principio de la bilateralidad de la audiencia se manifiesta o caracteriza en las siguientes etapas de la actividad procesal:

- Debida notificación de providencias, pues es la base para que los sujetos conozcan lo que pasa en el curso del proceso.

³ Ibíd. p. 126.

⁴ Ibíd. p. 132.

- Demandar o acusar.
- Excepcionar.
- Petición de pruebas y su contradicción.
- Alegar.
- Recurrir.
- Debida representación (legal, voluntaria o judicial).
- Defensa técnica.

FORMALISMO

Este principio se divide en tres grandes temas: la legalidad de las formas, la forma del procedimiento y la forma de los actos procesales⁵.

La Legalidad de las Formas: Este principio se refiere a la estructura del proceso y la manera en la que se conforma de las actuaciones de las partes y las actuaciones del juez, guardando un orden estricto para cada una de ellas, lo que garantiza la protección al derecho de defensa.

Es importante tener en cuenta que una sentencia solo puede llegar a considerarse justa, si se cumplió estrictamente con la legalidad de las formas.

La Forma del Procedimiento: El legislador es quien determina la forma de procedimiento, que a su vez dependerá del derecho sustancial objeto de discusión.

La garantía del debido proceso en relación con la forma del procedimiento, se refiere a la necesidad de que el proceso se desenvuelva siguiendo el procedimiento que ha establecido la ley para el caso concreto y el cual podrá depender no solo del derecho sustancial que se discute (o la pretensión), sino también de otros factores como la cuantía.

⁵ Ibíd. p. 137 y ss.

La Forma de los Actos Procesales: Este aspecto se refiere a las condiciones (requisitos o solemnidades) que debe reunir cada acto procesal con el fin de que pueda producir efectos jurídicos.

ECONOMÍA PROCESAL

Es importante aclarar que este principio no se refiere únicamente a la reducción de los costos económicos que se derivan del proceso, sino también a la reducción de esfuerzos, trámites y sobre todo a la búsqueda de celeridad en el proceso, lo cual va muy de la mano de la regla técnica de la concentración.

De esta forma Beatriz Quintero y Eugenio Prieto la han dividido en dos vertientes: una economía financiera del proceso y una simplificación y facilidad de la actividad procesal, la duración del proceso y el costo de la actividad jurisdiccional.⁶

Economía Financiera del Proceso: Este concepto se refiere a la importancia de que el proceso no genere altos costos para las partes, de manera que limite su acceso solo a personas de altos recursos, teniendo en cuenta que el acceso a la justicia es un derecho constitucional.

Simplificación: la doctrina ha identificado como una de las formas de simplificar el proceso, la aplicación de la regla técnica de preclusión, pues ella tiene como finalidad darle un orden lógico, una claridad y un continuo desarrollo al proceso, al

⁶ Ibíd. p. 148.

igual que la aplicación de la regla técnica de la concentración, con la que se busca reunir la mayor cantidad posible de actuaciones en el menor número de actos procesales.

MORALIDAD

El principio de moralidad se refiere al conjunto de reglas de conducta, con las que se pretende garantizar que el proceso se desarrolle dentro de un marco de honestidad, respeto y buena fe por parte de todos los que intervienen en él.

Para el cumplimiento de dichas reglas, se establecen en algunos casos normas imperativas, según las cuales el incumplimiento de dichas reglas constituye delito, como es el caso del falso testimonio y en otros casos, simplemente el incumplimiento genera en cabeza del incumplido, la obligación de indemnizar⁷.

⁷ Ibíd. p. 151.

CAPITULO II

REGLAS O MÁXIMAS PROCESALES

Las reglas o máximas procesales, se han entendido como aquellas que señalan los medios necesarios, para obtener el fin propuesto, de manera que estableciendo las condiciones para los sujetos procesales y la dinámica procesal permitan mejorar la eficiencia del proceso.

Siguiendo la enunciación que hacen autores como Beatriz Quintero y Eugenio Prieto y Clemente A. Díaz, las reglas procesales a estudiar serían las siguientes: el impulso procesal, la preclusión, la inmediación, la concentración y la adquisición⁸.

- Regla o máxima de la impulsión procesal.

Es el poder o facultad que tienen las partes para iniciar un proceso y hacer que el mismo esté en continuo movimiento, con el interés de conseguir el objetivo principal del mismo, es decir, llegar a una sentencia.

De la regulación legislativa que se le dé al tema de la impulsión procesal dependerá que estemos frente a un sistema tendenciosamente inquisitivo o

⁸ *Ibíd.* , p. 176.

dispositivo, pues dependiendo de quien tenga la facultad, el poder o la carga de impulsar el proceso, se pueden sacar conclusiones.

Una legislación en la que el impulso procesal esté únicamente en cabeza de las partes, es de tendencia dispositiva, pues impide que el juez promueva el proceso en interés de la ley y simplemente se le da importancia a los intereses de las partes; en este tipo de legislaciones existen figuras como el desistimiento tácito, en el cual por el paso de un tiempo previamente establecido por el legislador, en el que la parte actora debía impulsar el proceso y no lo hizo, lo cual lleva a concluir al juez que perdió el interés en el proceso y ordena su archivo.

Este tipo de figuras no son compatibles con una legislación en la que se faculte al juez para impulsar el proceso, de manera que independientemente de las actividades que realicen las partes, es posible que el juez, una vez iniciado el proceso, tome medidas tendientes a mantenerlo en movimiento y conducir el proceso a su finalización, lo cual ha sido calificado como una de las características del sistema inquisitivo.

- Regla o máxima de la preclusión procesal.

Es el impedimento que se constituye en contra de las partes, para realizar actuaciones que ya debieron haber sido realizadas previamente y que no se realizaron en la oportunidad establecida para ello, de manera que el vencimiento

del término que se ha otorgado para realizar determinada actuación, causa la pérdida del derecho a ejercer válidamente la actividad procesal.⁹

Es en otras palabras un límite que se le pone a las partes respecto de la actividad procesal, que permite que el proceso lleve un orden de etapas consecutivas en el que, cuando una etapa procesal se cierra, una nueva etapa se abre, sin que posteriormente sea posible realizar acciones que debieron hacerse en etapas anteriores.

- Regla o máxima de la intermediación procesal.

Consiste en la relación permanente que debe tener el juez con las partes del proceso y el contacto directo que debe establecerse entre él y la práctica de las pruebas, de manera que pueda garantizarse que aquel que conoció a las partes, escuchó sus versiones, practicó las pruebas y estuvo presente en cada una de las actuaciones procesales, sea el mismo que finalmente va a dictar sentencia.

- Regla o máxima de la adquisición procesal.

Esta regla procesal consagra que cada una de las actividades procesales hechas por alguna de las partes del proceso, pertenecen al proceso y no a la parte que la produjo o la aportó de manera que cualquiera puede hacer uso de ellas.

⁹Ibíd. , p. 177.

Esta regla se relaciona en gran medida con el principio de publicidad, pues a la vez que consagra el hecho de que todas las actuaciones realizadas por las partes entren a hacer parte del proceso y puedan ser utilizadas ya sea por la otra parte o por el juez, aún en beneficio de una parte distinta a quien realizó dicha actuación, consagra también la necesidad de que cada cosa que se haga en el proceso, sea conocida por todos los que intervienen en él y que esté disponible en el expediente para ser utilizada en cualquier momento, lo cual claramente se enmarca en un sistema de tendencia dispositiva.

- Regla o máxima de la concentración procesal.

Esta regla o máxima busca contribuir a una mayor cantidad de actos procesales, con un número mínimo de actividad procesal y con un tiempo limitado entre una actividad y otra.

Busca evitar que el proceso se extienda de tal manera, que sea muy difícil para el juez y aún para las partes, entender el proceso como una unidad y poder determinar las actuaciones siguientes llevando un hilo conductor que solo es posible lograr cuando no se dispersa el proceso, ni las etapas que lo componen, en un plazo largo de tiempo.

CÁPITULO III

LOS SISTEMAS PROCESALES

Para analizar la evolución del derecho procesal laboral se hace necesario partir de un breve recuento sobre los tipos de sistemas procesales existentes y estudiados por la doctrina, ello con el ánimo de caracterizar en uno o en otro tipo de sistema, las leyes que han regido el derecho procesal laboral en el transcurso del tiempo.

La doctrina ha construido una serie de conceptos alrededor de los sistemas procesales y para efectos del presente trabajo se hace pertinente citar la definición que ha brindado de los mismos Gustavo Cuello Iriarte, quien los define como:

“El conjunto concatenado de reglas y principios que estructuran los diferentes ordenamientos procesales en lo atinente a su organización, las facultades y obligaciones de los sujetos procesales y la forma como se deben adelantar los procesos con miras a la realización del derecho sustancial”¹⁰

En este sentido, los sistemas procesales tienen como fin la organización, las facultades y las obligaciones desde el punto de vista procesal para contribuir a la consecución del derecho sustancial. De allí, que exista la necesidad de

¹⁰ CUELLO IRIARTE, Gustavo. Derecho Probatorio y Pruebas Penales. 1 ed. Bogotá: Legis Editores S.A. 2008. p.567

profundizar en los conceptos de impulso procesal y en los sistemas procesales: dispositivo, inquisitivo y mixto.

EL IMPULSO PROCESAL

La definición del impulso procesal parte de la base de considerar el proceso como una serie de actos determinados según el derecho sustancial que se encuentre en litigio, de allí que exista la necesidad de efectuar una actividad, ya sea por las partes o por el juez, como los sujetos intervinientes en la serie de actos procesales, entendiendo que cuando el titular de la ejecución de la actividad es la parte interviniente, la ejecución de la misma se denomina “carga” y cuando el titular de la ejecución es el juez se denomina “deber-poder-función”¹¹.

Por esta razón, se han considerado tres tipos de sistemas procesales, a saber, inquisitivo, dispositivo y mixto, entendiendo que cuando el impulso procesal corresponde a las partes se configura un sistema dispositivo y cuando el impulso procesal le pertenece al juez (órgano público) se configura un sistema inquisitivo o inquisitorio, ahora cuando el impulso procesal pertenece al juez y a las partes, se habla de un sistema mixto, como será expuesto en adelante.

Los sistemas procesales y el impulso procesal son temas de análisis en el presente trabajo tendientes a concluir el tipo o tipos de sistemas procesales, que operan y han operado en Colombia desde los inicios de la legislación procesal laboral y determinar si en este ámbito, han existido tendencias inquisitivas o dispositivas, que han influido en la misma.

¹¹ PRIETO, Eugenio y QUINTERO, Beatriz. Op. Cit., p. 195 y ss.

EL SISTEMA INQUISITIVO

El sistema procesal inquisitivo debe definirse desde los rasgos históricos que lo han caracterizado, pues estos rasgos resultan fundamentales al estructurar la esencia y operación de este sistema.

Este sistema tiene origen en el cristianismo pues es a partir de la lucha contra la herejía y los cuestionamientos hacia la religión católica que eran designados **jueces inquisidores**, quienes actuando por denuncia u oficio, daban trámite a un proceso secreto en el cual el procesado desconocía las actuaciones que se daban a su alrededor, a saber, motivos, identidad de los testigos y el juez.

Por estas razones se puede decir que este sistema se caracteriza por la figura protagónica del juez, pues en cabeza suya están radicadas la dirección e impulsión de las etapas procesales, entregándole facultad para investigar, acusar y juzgar. De forma contraria, la figura pasiva del sistema procesal inquisitivo es la parte, pues la misma no tiene impulso procesal alguno.

El juez tiene un papel activo que lo faculta para investigar oficiosamente y sin limitación alguna en su actuar, los hechos y la construcción de la verdad material por encima de la formal.

Con los elementos históricos y enunciación de las características protagónicas en el sistema procesal inquisitivo, puede decirse que es un sistema compuesto por

las siguientes ideas, las cuales en su mayoría provienen de lo que ha propuesto Adolfo Alvarado Velloso¹², al respecto. :

- El juez impulsa, dirige y en algunos casos inicia el proceso.
- El juez puede actuar por acusación, denuncia u oficio.
- El juez se encarga de la investigación para el conocimiento del proceso.
- El demandado no conoce las razones por las cuales se le demanda o quien lo demanda.
- En principio el demandado puede no saber quién es el juez.
- Es un proceso secreto.

SISTEMA DISPOSITIVO

¹²ALVARADO VELLOSO, Adolfo. Introducción al Estudio del Derecho Procesal. 1 ed. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores. 2004. p. 66

Este sistema procesal, fue creado por la doctrina alemana y es propio de los procesos civiles¹³, dentro del cual la doctrina ha definido que es aquel sistema en el que le corresponde a las partes el impulso procesal para iniciar el juicio, formular la demanda y proporcionar todo los elementos para su decisión, entre ellas, las peticiones, las excepciones, los recursos y las pruebas, es decir, la iniciativa en general. Es este sistema el juez debe atenerse exclusivamente a la actividad de las partes y no se le permite ningún tipo de iniciativa respecto del impulso del proceso, la construcción de la verdad, ni la toma de iniciativas encaminadas a iniciar un proceso, a esclarecer la verdad, ni a determinar en cabeza de quien está la razón de lo afirmado en los hechos.¹⁴

En la concepción pura de este sistema procesal, se deja en manos de las partes la iniciación, objeto, determinación del contenido e impulsión del proceso, así como el aporte de pruebas y su consecución.

Definidos una vez los elementos estructurales del sistema procesal dispositivo, puede decirse que es un sistema caracterizado por lo siguiente:

- La necesidad de la demanda

- La necesidad de la contestación de la demanda

¹³ CUELLO IRIARTE, Gustavo. Op. Cit., p. 569.

¹⁴ *Ibíd.* p. 570.

- El principio de congruencia
- La impugnación de las providencias sólo puede ser ejercida por las partes
- La facultad de las partes para la terminación anormal del proceso
- La exclusiva facultad de las partes para solicitar y aportar pruebas

Estas características del sistema procesal dispositivo permiten inferir lo siguiente: El juez no puede fallar más allá de lo pedido por las partes, debe existir congruencia entre la sentencia y la demanda, el juez solo puede actuar a solicitud de alguna de las partes, no existe juez sin parte y el juez debe juzgar según lo que han pedido las partes y lo que han logrado probar en el proceso.

En resumen, en el sistema procesal dispositivo *“hay un dominio exclusivo, un señorío de la voluntad de las partes, quienes fijan el objeto litigioso, aportan el material de conocimiento y tienen el poder de impedir que el juez exceda los límites fijados a la controversia, por voluntad de ellas.”*¹⁵

¹⁵ PRIETO, Eugenio y QUINTERO Beatriz. Op. Cit., p. 169.

SISTEMA MIXTO

Una vez expuestos los elementos constitutivos de uno y otro sistema procesal, debe concluirse que ambos juegan un papel antagónico, que en principio los hace incompatibles. Sin embargo, frente a dichos sistemas ha existido una cierta convivencia al operar conjuntamente características de uno y otro, situación en la que se enmarca perfectamente la legislación procesal laboral colombiana, ya que no es posible llegar a concluir que pertenezca a uno u otro sistema, pues el legislador en su construcción ha tomado características de ambos, de manera que se tendría que partir de que es un sistema mixto y posteriormente se tendría que definir de qué características de uno y otro sistema está compuesto, para finalmente establecer si tiende a ser más inquisitivo que dispositivo o viceversa.¹⁶

¹⁶ ALVARADO VELLOSO, Adolfo. Op. Cit., p. 67-71.

CAPÍTULO IV

RESEÑA HISTORICA

El presente capítulo tiene como finalidad, la construcción de un breve recuento histórico, en el que se estudie de una manera básica la evolución del derecho procesal laboral colombiano, pasando por el examen de los momentos determinantes en la construcción de su historia y la forma como influyó el momento histórico del país en su edificación, para proceder en un análisis posterior a estudiar la legislación existente en la materia, desde una perspectiva de principios, reglas (máximas) y sistemas procesales.

Es importante tener en cuenta que antes del año 1950, no existía aún el Código Sustantivo del Trabajo¹⁷, por lo que la mayoría de las leyes que van a estudiarse a continuación, no son sólo antecedentes del Código Procesal Laboral, sino también del sustancial, ya que son las primeras leyes que se preocuparon por el contrato de trabajo, más allá de lo establecido en el Código Civil, que era el que regulaba la materia en esos momentos, pues este tipo de contrato era considerado como un arrendamiento de mano de obra o de personas, lo que hace necesario el estudio de la legislación procesal civil, como primer antecedente del derecho procesal laboral, razón por la cual más adelante se le dedica un capítulo específico a ese estudio.

Para el recuento histórico antes mencionado, se hace necesario introducir los presidentes que han estado en el poder al momento de la expedición de las leyes

¹⁷ El Código Sustantivo del Trabajo nació por medio del Decreto 2363 de 1950 dictado por Mariano Ospina Pérez, por encontrarse el país en estado de sitio, decretado por el asesinato de Jorge Eliecer Gaitán y fue modificado por el Decreto 3743 del mismo año, dictado por Laureano Gómez, encontrándose el país todavía en estado de sitio, ambos decretos adoptados como norma permanente a través de la Ley 141 de 1961.

que a continuación se mencionan, como antecedentes del derecho procesal laboral y por tanto se sigue el estudio que ha hecho el Banco de la República¹⁸ sobre los mismos y el recuento que ha hecho Gregorio Rodríguez Camargo¹⁹ sobre las leyes que antecedieron el Código Procesal Laboral. .

El primer antecedente histórico del derecho procesal laboral en Colombia es la Ley 57 de 1915 sobre accidentes de trabajo, promulgada durante el gobierno del presidente José Vicente Concha (1914-1918), en el curso de la hegemonía conservadora, que se desarrolló en el país entre los años 1904 y 1930.

Cinco años después, el 4 de octubre de 1920, durante el gobierno de Marco Fidel Suarez (1918-1921), se promulgó la Ley 21 de 1920 acerca de la conciliación en los conflictos colectivos de trabajo, como solución a la gran crisis que vivía el país en un momento en el que atravesaba problemas económicos, las empresas no tenían como pagarle a sus los empleados, y el Estado tampoco tenía como pagarle a los jueces, maestros, ejercito, ni policía, lo que de alguna forma aumentó el descontento de la clase trabajadora y se desataron graves problemas sindicales, huelgas y motines.

Fue esa crisis y unos problemas existentes entre el parlamento y el gobierno, lo que llevaron al ex presidente a renunciar el 9 de noviembre de 1921, con el fin de que se solucionaran las diferencias existentes y fuera posible la aprobación por parte de Colombia, del tratado “Thompson Urrutia” con Estados Unidos, que se

¹⁸Disponible en: <http://www.banrepccultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli73.htm> (20 de Septiembre de 2012).

¹⁹ RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral. 12 ed. Bogotá: Ediciones Librerías del Profesional. 2001. p.21 – 26.

firmó con el objetivo de solucionar el conflicto que se ocasionó por el apoyo que le brindó Estados Unidos a Panamá para separarse de Colombia.

Dentro de este recuento histórico, es importante mencionar la Ley 69 de 1928, pues aunque si bien no regula específicamente temas laborales, sí se refiere a asociaciones y huelgas, pero más importante aún, fue una de las causas de la Masacre de las Bananeras, acontecimiento que marcó un hito tanto en la historia del país como en la legislación procesal laboral; Por medio de esta Ley, expedida durante el gobierno de Miguel Abadía Méndez (1926-1930), se tipifica un nuevo delito, el cual se configuraba cuando se reunían, asociaban o agrupaban personas con el fin de cometer otro delito, desconocer el derecho de propiedad o sostener huelgas violatorias de las leyes que las regulaban, la cual sirvió como fundamento tanto para el gobierno, como para la United Fruit Company, para calificar como delincuentes a los obreros de esa compañía, por organizar una huelga como consecuencia de la negativa por parte del empleador de aceptar el pliego de condiciones por ellos presentado, en el que pedían que se mejoraran sus condiciones laborales, especialmente en aspectos como el aumento general de los salarios, el descanso dominical remunerado y la indemnización por accidente (derechos que ya habían sido consagrados legislativamente), lo cual posteriormente terminó en masacre, ya que el 6 de diciembre de 1928, estando los trabajadores reunidos en la plaza, donde habían sido citados para negociar, fueron rodeados por hombres armados, los cuales los asesinaron, sin saberse con certeza el número de personas que murieron en esa masacre, pues la mayoría de los cuerpos fueron arrojados al mar²⁰.

²⁰ ARCHILA, Mauricio. Masacre de las Bananeras: Diciembre 6 de 1928. Biblioteca Virtual Banco de la República.2005. Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/revistas/credencial/septiembre1999/117masacre.htm> (2012, Septiembre, 26)

Esta masacre, fue una de las razones por las que el partido conservador perdió el poder, que venían ostentando hegemoníicamente desde 1882, fecha en la que Rafael Núñez instauró lo que se denominó como la política de la Regeneración y sirvió además como fundamento para que en leyes posteriores, se establecieran claramente los derechos de los trabajadores a asociarse y a organizar huelgas pacíficas.

Posteriormente, apareció la Ley 83 de 1931 sobre sindicatos, en la que se tocan algunos temas procesales, la cual fue promulgada durante el gobierno de Enrique Olaya Herrera (1930-1934), con el cual termina en Colombia la hegemonía conservadora y empieza la hegemonía liberal o más conocida como la República Liberal.

La siguiente ley en esta línea, fue la Ley 10 de 1934, promulgada el 20 de noviembre, durante el gobierno de Alfonso López Pumarejo (1934-1938) sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecían algunos derechos de los empleados. Esta ley además, ordena a la Oficina General de Trabajo la redacción y publicación de un modelo de contrato de trabajo, pues nace como un esfuerzo del gobierno de turno por cumplir la constitución y por garantizar el derecho de todas las minorías, razón por la cual realizó varias reformas durante su mandato, lo que llevó a que su gobierno fuera conocido como “La Revolución en Marcha”.

En el periodo presidencial siguiente, durante el gobierno de Eduardo Santos Montejó (1928-1942), por medio del Acto Legislativo 1 del 19 de septiembre de 1940, se reforma la Constitución, con el fin de crear la jurisdicción del trabajo y separarla de la jurisdicción civil que era la que hasta ese momento conocía de los

conflictos entre trabajadores y empleadores. Durante este mismo gobierno, que fue conocido como “la Gran Pausa”, por diferenciarse enormemente del anterior, que se había caracterizado por el gran número de reformas legislativas, se creó el Ministerio de Trabajo.

Cuatro años después de crearse la jurisdicción del trabajo y durante el segundo gobierno de Alfonso López Pumarejo (1942-1945), encontrándose el país en Estado de Sitio, decretado por Darío Echandía, Ministro de Relaciones Exteriores, quien asumió la presidencia durante el intento del golpe de estado encabezado en Pasto por el Coronel Diógenes Gil, el ejecutivo dictó el 30 de septiembre el Decreto 2350 de 1944, el cual en su parte procesal, regulaba el tema de la jurisdicción especial del trabajo.

En el año 1945, estando el Congreso reunido en sesiones extraordinarias, el ejecutivo presentó el Decreto 2350 de 1944 para que fuera adoptado como norma permanente. El legislativo dicta el 19 de febrero, la Ley 6 de 1945, por medio de la cual se acoge el Decreto con algunas modificaciones y faculta al Presidente de la República para crear las leyes de procedimiento Laboral.

El Presidente en vez de hacer uso de la facultad otorgada por el Congreso, encargó a Adán Arriaga Andrade y Juan Francisco Mujica de redactar el proyecto de Código Procesal del Trabajo, el cual una vez fue presentado al Congreso, fue rechazado.

Por graves problemas familiares, el Presidente Alfonso López Pumarejo renuncia el 7 de agosto de 1945, y en su lugar, el Senado designa como presidente a

Alberto Lleras Camargo (1945-1946), en cuyo gobierno, el Congreso expide la Ley 75 de 1945, por medio de la cual se dictaron disposiciones provisionales acerca del procedimiento laboral, a la espera de la expedición del código que regulara la materia.

En abril de 1946, el ejecutivo dicta el Decreto 969, con el cual buscaba reglamentar la Ley 75 de 1945, pero en julio del mismo año, el Consejo de Estado lo suspendió, por considerar que excedía la facultad reglamentaria²¹.

Posteriormente ese mismo decreto fue presentado ante el Congreso como proyecto de Ley, pero fue rechazado.

En 1948, encontrándose el país nuevamente en estado de sitio, esta vez por el asesinato de Jorge Eliécer Gaitán, el ejecutivo, presidido por Mariano Ospina Pérez (1946-1950), dictó el 24 de junio, el Decreto Ley 2158, mediante el cual se crea un verdadero Código Procesal Laboral.

El 14 de diciembre del mismo año, el Congreso expide la Ley 90 de 1948, por medio de la cual, le da facultades al Presidente para que adopte como normas permanentes algunos de los decretos dictados en estado de sitio, entre esos el Decreto Ley 2158.

²¹ RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Op. cit., 23.

De esta forma, dos días después, por medio del Decreto 4133 de 1948, el gobierno adopta como norma legal el Código Procesal Laboral, siendo importante resaltar que no existía aún el Código Sustantivo del Trabajo, pues este fue expedido en el año 1950.

Después de la expedición del Código, se han hecho varias modificaciones sobre el mismo, las cuales serán objeto de estudio en un capítulo posterior. Ahora, es fundamental el análisis sobre las reformas más importantes que se han presentado para el Código Procesal Laboral, entre ellas, la Ley 712 de 2001 y la Ley 1149 de 2007, las cuales han reformado aspectos de forma, principios y funcionamiento del Código, tal como fue creado inicialmente.

CAPITULO V

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL CIVIL EN COLOMBIA

La regulación del derecho procesal laboral en Colombia se desarrolló y se basó en gran medida en la regulación que ya existía en el derecho procesal civil, es decir, la inexistencia de un régimen específico para asuntos laborales generaba en un principio la aplicación y posteriormente, la remisión normativa a la ley procesal civil. Bajo esta misma lógica, el derecho sustantivo laboral aun no existía y por esta razón se entendía que la mano de obra que entregaban los trabajadores a sus patronos, eran asuntos netamente regulados por el Código Civil, entendidas como prestaciones personales de servicios y al surgir controversias, la ley procesal aplicable era la civil.

Por esta razón, este capítulo es de gran importancia, ya que se debe hacer un análisis histórico sobre los rasgos fundamentales y característicos del derecho procesal civil en Colombia, pues es éste el que reguló durante varios años los asuntos laborales, en un momento en el que el contrato laboral era considerado un negocio civil y posteriormente, cuando la legislación empezó a diferenciarlos, al no existir un procedimiento especial para los conflictos derivados de la relación entre trabajador y empleador, se mantuvo por un tiempo y hasta la expedición del Código Procesal Laboral, la competencia del procesal civil para esos asuntos.

Para efectos del presente texto, se deben estudiar dos momentos históricos en el derecho procesal civil, los cuales a través de la legislación existente para la época, llegaron a ser aplicados en los temas laborales. Así, deben examinarse las dos

leyes protagónicas en la historia del derecho procesal civil, las cuales se estudiarán a la luz de los sistemas procesales previamente expuestos, para determinar qué tipo de impulso se consagraba en los procesos y que como consecuencia de la ausencia de una norma procesal laboral, terminaba por ser aplicado también a los asuntos laborales:

- (i) Ley 57 de 1887²², a través de la cual se adopta el Código Judicial de la Nación.

Con la expedición de la Ley 57 de 1887 se puede evidenciar que con su redacción el legislador para la época todavía planteaba normas de carácter casuístico, de las cuales algunas tienen carácter inquisitivo por los grandes poderes que entrega al juez. Es decir, entre 1887 y 1931 existía un sistema tendencialmente inquisitivo pero con ciertos aspectos dispositivos, como se ejemplificará con la presentación de algunas disposiciones:

Disposiciones inquisitivas:

- Artículo 128. El juez era habilitado para continuar con el trámite del proceso, aun cuando las partes después de la notificación por edictos no concurrieran al mismo.
- Artículo 138. El juez podía y debía decretar las excepciones perentorias así no hubieran sido propuestas, (exceptuando la prescripción).

²² COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL LEGISLATIVO. Ley 57. (15, abril, 1887). Sobre Adopción de Códigos y Unificación de La Legislación Nacional. Bogotá. D. C., 1887.

- Artículo 151. Si una de las partes presentaba dos testigos contradictorios, el juez debía según la crítica legal, validar el que más se acercara a la verdad.

Normas dispositivas:

- Artículo 144. Las partes estaban facultadas para solicitar la suspensión del proceso cuantas veces lo desearan.
- Artículo 94. Se entregaba a las partes la facultad de transar el litigio en cualquier etapa que este se encontrara.

Con los anteriores ejemplos, se puede evidenciar que las disposiciones del Código Judicial tenían cierta tendencia inquisitiva, pues se le otorgaban poderes al juez de tal magnitud, que a pesar de que existían disposiciones que podían considerarse como dispositivas, el peso de las facultades que tenía el juez, enmarca el proceso civil dentro del sistema inquisitivo.

Lo anterior, permite concluir que dicha ley fue el primer antecedente del derecho procesal del trabajo, cuando aún se tramitaban los conflictos que hoy son conocidos como laborales, por el proceso civil, pues se entendía que ese tipo de contrato no era más que un arrendamiento de mano de obra.

- (ii) Ley 105 de 1931²³, a través de la cual se adopta la Organización Judicial y el Procedimiento Civil.

Esta ley reguladora del procedimiento civil en Colombia tuvo vigencia por un espacio de 40 años, en la que se establecía un régimen caracterizado por lo privado y lo dispositivo, es decir, lo que se puede evidenciar del análisis de la ley es que el legislador se preocupó por darle un carácter más abstracto a las normas procesales y también se encarga de establecer definiciones para una serie de temas, que en la ley anterior simplemente eran mencionados pero que no daban noción alguna sobre su definición.

En este sentido, se deben ilustrar los aspectos dispositivos y normativos vigentes sobre la organización de la administración de justicia y el procedimiento civil de mayor importancia y relevancia que resulten aplicables a los asuntos laborales, dado la remisión normativa que se aplica en algunas de las leyes que consagran procedimientos laborales:

- Artículo 1. La administración de justicia se organizaba de la siguiente manera: Corte Suprema de Justicia, Tribunales Superiores de Distrito Judicial, Jueces Superiores y de Circuito, Jueces Municipales y Jueces de Menores.
- Artículos 32, 37 y 40. La competencia de los juzgados se determinaba de acuerdo al tipo de negocios civiles que se estuvieran celebrando, lo que en estricto sentido era lo que celebraban las partes frente al trabajo, pues solo

²³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 105. (17, octubre, 1931). Sobre Organización Judicial y Procedimiento Civil. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 1931. no. 21.823. p. 1-213.

hasta 1934 es que una disposición legislativa determina la redacción del contrato de trabajo.²⁴

- Artículos 215, 328, 335 y 341. Excepciones dilatorias consistían en mejorar o suspender el proceso y si quien las proponía no lograba probarlas el juez ordenaba la contestación de la demanda, ahora, las excepciones perentorias (sustanciales) podían ser propuestas en cualquier momento del proceso.
- Artículo 360. Era permitida la solicitud de suspensión del proceso a petición de parte en cualquier momento.
- Artículo 364. Se facultaba al juez para declarar la caducidad, cuando un año contado a partir de la última actuación el demandante no había vuelto a efectuar ningún tipo de actuación sobre el proceso.
- Artículo 396. Solo existía acumulación de procesos (en ese momento se denominaba acumulación de autos) a petición de parte.
- Artículos 593 a 602. Las pruebas podían ser solicitadas por la parte o decretadas de oficio. Se tenía como prueba válida la que se aportara en los momentos procesales oportunos y cuando una prueba se considerara incompleta debía acompañarse de otra prueba para darse por probado lo afirmado.

²⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 10. (20, noviembre, 1934). Sobre Pérdida y Rehabilitación de Derechos Políticos y por la Cual se Establecen Algunos Derechos de los Empleados. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 1934. no. 22.746. p. 1-6.

- Artículos 448 a 460. Las nulidades del proceso podían ser solicitadas por las partes o decretadas de oficio.

Con las disposiciones generales presentadas, se puede afirmar que existe una tendencia dispositiva reguladora del sistema procesal civil colombiano en dicho momento. Por esta razón, las leyes procesales laborales que en su momento hicieron remisión normativa a la Ley 105 de 1931 fijaban un ámbito dispositivo de manejo del proceso.

CÁPITULO VI

ANTECEDENTES DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL

En este capítulo se estudiarán las leyes de carácter procesal que antecedieron al Código Procesal Laboral, creado mediante el Decreto 2158 de 1948, para analizar la evolución que ha tenido en cada una de esas leyes, la aplicación de los principios procesales, de las reglas o máximas y la regulación del procedimiento laboral consagrado en Colombia dentro de uno de los sistemas procesal.

La primera de esas leyes, fue la Ley 57 de 1915, en la cual se reguló el tema de las reparaciones en los accidentes de trabajo y aunque si bien, en su gran mayoría era una ley de carácter sustancial, pues establecía que el empleador era responsable de los accidentes de trabajo, definía en qué casos podía exonerarse, distinguía cuatro tipos de incapacidad que podían derivarse del accidente, entre otras disposiciones, en su artículo 12, consagraba la obligación del empleador de dar conocimiento al juez municipal del accidente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la ocurrencia del mismo, por ser él quien más adelante resolvería el conflicto, mediante juicio ordinario, decidiendo si era o no responsabilidad del empleador el accidente ocurrido. Además de lo anterior, la ley establecía que los escritos que debían aportarse en ese proceso, se harían en papel común.

De lo anterior se desprende, por un lado, que el legislador aún no había encontrado la necesidad de un proceso especial o diferente para este tipo de asuntos, sino que simplemente los enmarcaba dentro de la legislación civil, pero por otro lado, si diferenciaba en algo este tipo de conflictos, pues no obstante lo anterior, si consagró una diferencia frente al procedimiento civil y es que para este

asunto entre trabajadores y empleadores, estableció un procedimiento gratuito, ya que no exigía la utilización de papel sellado, ni timbre nacional, como lo hacía en los demás procesos.

Finalmente, un aspecto relevante de esta ley, es que se constituye como el primer antecedente de la irrenunciabilidad de los derechos en materia laboral, ya que en su artículo 16 establece que será nula toda renuncia de los derechos que se consagran en ella a favor del trabajador, salvo las hechas con posterioridad al accidente y se refiere específicamente a la transacción y el arbitraje.²⁵

Después, fue expedida la Ley 21 de 1920, mediante la cual se establece la obligación de acudir a la conciliación o el arbitraje, siempre que se intente una negociación entre el empleador y los trabajadores y no se llegue a un acuerdo y antes de suspender colectivamente el contrato de trabajo.

La conciliación debía hacerse ante un tercero imparcial nombrado de común acuerdo entre ambas partes, el cual no debía cumplir con mayores exigencias, simplemente debía ser colombiano, tener conocimiento en negocios y ser mayor de 21 años; la función de este conciliador era procurar un arreglo equitativo y conveniente para las partes en conflicto, el cual debía lograrse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su nombramiento como conciliador²⁶. Al igual

²⁵ Solo en el Código Sustantivo Laboral, expedido por el Decreto 2663 de 1950 se estableció en el artículo 14 que los derechos laborales son irrenunciables, salvo las excepciones consagradas en la ley, frente a lo cual la Constitución de 1991 estableció en el artículo 53 que en asuntos laborales solo se puede conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.

²⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 21. (04, octubre, 1920). Sobre Conciliación y Arbitraje en los Conflictos Colectivos del Trabajo, que Adiciona la Ley 78 de 1919, Sobre Huelgas. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 1920. p. 1-8.

que pasa hoy en día, las recomendaciones hechas por el conciliador no eran de obligatoria aceptación para las partes, pero una vez se llegara a un acuerdo y este constara en un acta, dicha acta era equivalente a un contrato.

Si no era posible llegar a un acuerdo, la diferencia podía ser sometida a arbitrajes, los cuales debían estar integrados por tres árbitros, uno escogido por cada una de las partes y el tercero podía ser escogido de común acuerdo o por los árbitros que ya habían sido escogidos; el tribunal de arbitramento tenía que decidir dentro de los ocho días siguientes a su nombramiento y su decisión era de obligatorio cumplimiento para las partes.

Posteriormente, se expidió la Ley 83 de 1931, mediante la cual por primera vez en la historia de Colombia, se les reconocía a los trabajadores el derecho de asociarse, definía los tipos de sindicatos, los requisitos para su creación, entre otras disposiciones, todas ellas de carácter sustancial, pero en su artículo 19 establecía la competencia de los jueces del circuito, para conocer de las controversias suscitadas entre un sindicato y su empleador.

La siguiente ley procesal expedida en Colombia, fue la Ley 10 de 1934, mediante la cual, entre otras disposiciones, se definen los conceptos de trabajador y patrono, se establecen los requisitos para el contrato de trabajo, se le ordena a la Oficina General del Trabajo la creación de un modelo de contrato de trabajo, se crea la jornada máxima de 8 horas diarias y se establecen algunos beneficios para los trabajadores, tales como las vacaciones, un auxilio de enfermedad y un auxilio de cesantía, una vez más, hasta ahora solo normas sustanciales, pero en el artículo 18, el legislador establece que mientras se crea la jurisdicción especial del trabajo, los conflictos que se deriven del contrato de trabajo, se tramitaran por el

procedimiento verbal, consagrado en la Ley 105 de 1931, es decir, el Código Judicial, que regulaba el procedimiento civil.

De lo anterior se pueden concluir dos cosas importantes, primero que el legislador ya había encontrado la necesidad de crear una legislación especial o diferente de la civil para los asuntos que se derivaban de la relación existente entre un trabajador y su empleador y segundo, que como el derecho laboral apenas estaba naciendo en Colombia y se iba legislando en la medida de las necesidades de la extensión de esa rama del derecho, el legislador aún no distinguía entre leyes de carácter procesal y sustancial, sino que una vez creada una nueva norma laboral de carácter sustancial, decidía en esa misma ley, quien sería el juez competente para resolver los conflictos que se derivaran de esa norma y a través de que procedimiento, señalando claro esta y como ha quedado evidenciado hasta ahora, uno de los procesos y jueces ya existentes en ese momento (los civiles en todos los casos).

Después de detectada la necesidad de un procedimiento especial para los procesos laborales, en el año 1940 por medio del Acto Legislativo 1, se introduce la jurisdicción del trabajo a la Constitución y se le ordena al legislativo que determine su organización.

Como el legislador no había creado la legislación especial del trabajo y aprovechando que el país se encontraba en estado de sitio, el ejecutivo dictó el Decreto 2350 de 1944, “por el cual se dictan algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo”, mediante el cual en una primera parte recogió todas las disposiciones de carácter sustancial que hasta ahora se encontraban

divididas en varias leyes que se habían expedido a lo largo de los últimos años y en una segunda parte creo la jurisdicción laboral, la cual estaba conformada por: los Tribunales Municipales del Trabajo, quienes conocían y decidían de los procesos en primera instancia, los Tribunales Seccionales del Trabajo, los cuales conocían y decidían en segunda instancia las decisiones de los Tribunales Municipales del Trabajo y por último el Tribunal Supremo del Trabajo, que conocía de los recursos de casación y revisión; todos los anteriores tribunales debían integrarse por un representante de los trabajadores, un representante de los empleadores y un representante del gobierno.

La jurisdicción laboral creada por este decreto era competente para conocer de los conflictos derivados del contrato de trabajo entre empleadores y trabajadores, también para los conflictos entre asociaciones de empleadores y asociaciones de trabajadores.

Además de lo anterior, fijó también las características que debía tener el proceso laboral, estableciendo que debía ser oral, gratuito, que como primera medida, el tribunal debía actuar como conciliador, para buscar un acuerdo entre las partes, estableció la aplicación del principio de inmediación, exigiendo que los miembros del tribunal recibieran o practicaran por si mismos las pruebas, exoneró a los tribunales de la necesidad de sujetarse a una tarifa legal y les dio la facultad de apreciar las pruebas en conciencia, la competencia se determinaba por el domicilio de trabajador o por el lugar donde debía prestar el servicio, consagró desde ese entonces, el grado jurisdiccional de consulta, para todas las sentencias que fueran desfavorables al trabajador, estableció que todas las sentencias de primera instancia serían apelables en el efecto devolutivo y que todas las sentencias serían susceptibles del recurso de casación, salvo en el caso que el Tribunal Supremo ya hubiere decidido la misma cuestión en tres sentencias

uniformes consecutivas, consagrando de esta forma la figura del precedente judicial en Colombia para este tipo de procesos, finalmente, estableció una prescripción de un año y ordenó que todos los procesos laborales que se encontraran en curso en los juzgados civiles, pasaran en el estado en que se encontraran a los Tribunales laborales.

El Decreto anterior, fue la primera norma que reguló una jurisdicción especial para los asuntos laborales y se puede concluir que el ejecutivo buscaba diferenciarla totalmente de la legislación civil, consagrando para el proceso laboral, disposiciones proteccionistas, como la gratuidad, el grado jurisdiccional de consulta y la falta de tarifa legal, disposiciones que en el proceso civil eran absolutamente contrarias, por ser el proceso civil en Colombia tendencialmente dispositivo, en el que prima la autonomía de la voluntad de las partes y no el bien común o el orden público, como claramente se evidencia que es lo que prima en la legislación laboral Colombiana, incluso desde sus inicios, como se desprende del Decreto anterior.

El ejecutivo presentó el Decreto 2350 al Congreso, con el fin de que fuera acogido como norma permanente y de esta forma se expide la Ley 6 de 1945, mediante la cual se acoge el decreto en parte, pues se le hacen varias modificaciones, entre ellas, se amplía la competencia de la jurisdicción laboral, agregándole también la facultad de conocer de los conflictos que se produjeran por el pago de primas, bonificaciones y demás prestaciones, se cambia el nombre y estructura por la cual se compone la jurisdicción, ya que la organiza en Juzgados del Trabajo, quienes conocían de los procesos en primera y única instancia, Tribunales Seccionales del Trabajo quienes conocían de los recursos de apelación y la Corte Suprema del Trabajo como tribunal de casación, de manera que con esta nueva ley desaparece la integración tripartita que consagraba el decreto en el que se contaba con un

representante del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores y pasan a escogerse así: la Corte Suprema del Trabajo estará compuesta por tres miembros que eran escogidos por la Cámara de Representantes de ternas propuestas por el Presidente de la República, quien a su vez debía seleccionarlas de las listas propuestas por los empleadores y los trabajadores; los Tribunales eran escogidos por la Corte Suprema del Trabajo y los Tribunales escogían los jueces de su jurisdicción y al igual que el Decreto, establecía las bases que debían regir las normas de procedimiento laboral, las cuales serían creadas por el Presidente de la República, pues esta misma ley le otorga esa facultad; las bases eran las mismas que establecía el Decreto y solo variaba el tema del recurso de casación, el cual según esta ley solo procedía para unas cuantías determinadas o cuando alguna de las partes fuera un sindicato o federación sindical, ya sea de trabajadores o de empleadores y elimina la restricción que hacía referencia al precedente judicial.

Posteriormente, fue expedida la Ley 75 de 1945, mediante la que se ordena al gobierno y a la Corte Suprema del Trabajo, la creación de los Tribunales Seccionales y los Juzgados del Trabajo y se decide que mientras se expide el Código Procesal del Trabajo, todos los asuntos asignados a la jurisdicción laboral, se seguirían tramitando por el proceso verbal consagrado en la Ley 105 de 1931, solo que respetando las reglas que para el proceso laboral ya se habían consagrado en la Ley 6 de 1945.

Finalmente, la última norma que antecedió al Código Procesal Laboral que actualmente rige en Colombia, fue el Decreto 969 de 1946, mediante el cual el gobierno reguló todo el procedimiento laboral, pero el mismo tuvo una duración bastante corta, pues el Consejo de Estado lo suspendió por considerar que el Presidente se había excedido en sus facultades.

Y fue así como estando el país en estado de sitio, se dicta el Decreto 2158 de 1948, "Sobre procedimientos en los juicios de trabajo", el cual posteriormente, por medio de la Ley 90 de 1948 y del Decreto 4133 se acoge como norma permanente y se convierte en el Código Procesal Laboral colombiano, el cual será estudiado a profundidad en el siguiente capítulo.

CAPITULO VII

CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO-DECRETO LEY 2158 DE 1948

Se puede evidenciar con la exposición de las leyes que dieron origen a la expedición de un Código Procesal Laboral en Colombia en 1948, durante el gobierno de Mariano Ospina Pérez, que este encuentra justificación al determinar con certeza las normas del trabajo, así como el examen de las autoridades que deben vigilar y aplicar las mismas, es decir, con la expedición de un Código que regulara los asuntos del proceso laboral se constituían ciertos límites normativos a la actuación de los jueces y de las partes, así como la correcta y debida aplicación de las normas sustanciales en materia laboral, dejando de lado el tratamiento que hasta el momento se había dado a los asuntos laborales como negocios civiles y por ende habían estado regulados por el Código Procesal Civil.

Por esta razón, se expide el Código Procesal del Trabajo en 1948²⁷, el cual ha sufrido una serie de modificaciones y adiciones que serán expuestas más adelante pero que por el momento se expondrá la naturaleza del Decreto que lo creó, para analizar tal y como fue concebido en sus inicios.

Es importante resaltar, que el análisis del Decreto 2158 de 1948 parte de un estudio minucioso de la Obra de Gregorio Rodríguez Camargo²⁸, el cual se ha encargado de detallar los rasgos más importantes de la ley procesal laboral. Antes de que existiera un código especial para los procedimientos laborales, este tipo de conflictos, venían tramitándose a través del Código Judicial, tal y como fue

²⁷ COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 2158. (24, junio, 1948). Sobre Los Procedimientos en los Juicios Del Trabajo. Bogotá. D.C.: El Presidente, 1948.

²⁸ RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral. 12 ed. Bogotá: Ediciones Librerías del Profesional. 2001.

explicado anteriormente, sin embargo gracias a la expedición del Decreto Ley 2158 de 1948, se crean instituciones y normas procesales especiales para estos asuntos, como se puede evidenciar con la exposición de motivos de dicho decreto:

“El nuevo estatuto está informado en los principios más modernos de la ciencia procesal. Acoge como medular el sistema de oralidad, que es el adecuado para decidir los litigios del trabajo por la economía de tiempo y dinero que implica.

Consagra el principio inquisitivo, que da facultades al Juez para buscar la verdad real, aportando el mismo pruebas, a fin de que no esté sujeto a la simple verdad formal que resulte del proceso. Establece el principio de la concentración procesal para que el litigio se debata completamente ante el juez (...). Instituye el principio de inmediación, para que en lo posible sea el mismo juez de conocimiento quien practique personalmente todas las pruebas (...). El de eventualidad que obliga a las partes desde el principio –en la demanda y su contestación- cuáles son los medios de ataque y defensa. (...) El de publicidad que hace desarrollar el debate en sesiones públicas (...). El de la impulsión del proceso por el juez, porque al contrario de los litigios civiles, en los cuales rige el principio opuesto de la impulsión del proceso por las partes, en los del trabajo está interesada toda la comunidad, por ser leyes sociales de orden público (...). Y por último, el de la libre apreciación judicial de la prueba, que suprime en los juicios laborales la tarifa de pruebas como obligatorio para dejar en libertad al juez para estimar su mérito (...).”

En virtud de lo anterior se muestra que la regulación del derecho procesal laboral toma relevancia desde un punto de vista del orden público y de carácter

inquisitivo, como se verá con las disposiciones que se concibieron en principio y las cuales serán detalladas siguiendo el orden planteado por la ley.

- La jurisdicción laboral era competente para decidir los conflictos que se originaran de la aplicación del contrato de trabajo, de los asuntos sobre fuero sindical, de la calificación de huelgas, de la cancelación de personerías y de la disolución y liquidación de asociaciones profesionales
- La competencia de los jueces estaba determinada por el lugar donde se prestara el servicio o por el domicilio del demandado a elección del actor.
- Se admite la intervención del Ministerio Público, con el fin de proteger los intereses del Estado cuando sea parte o los intereses del incapaz.
- Se crea la conciliación como mecanismo alternativo de solución de controversias, la cual es una norma de orden público, con carácter social, que busca que evitar el desgaste de las partes y de la administración de justicia que se deriva de un proceso, por lo cual, omitir la conciliación, como primer intento de arreglo entre las partes, lleva a la nulidad del proceso.
- Se concibe la demanda como acto procesal de parte, a través de la cual se inicia el proceso, con el cumplimiento de ciertos requisitos para su validez.

- Solo era necesario presentar copias de la demanda para el traslado, pues no existían los anexos de la demanda tal y como se conocen hoy.
- El juez efectúa el primer control sobre la demanda y si encuentra que faltan requisitos solicita que sean subsanados, lo cual se puede hacer en la primera audiencia de trámite.
- Para el nombramiento de curador ad-litem se remite al Código Judicial en cuanto al procedimiento.
- Se faculta al juez para continuar con las audiencias, aún cuando existiendo notificación, las partes no se hacen presentes, ni contestan la demanda.
- En la contestación de la demanda se debe expresar que hechos se admiten como ciertos, cuales se rechazan y señalar los medios de prueba necesarios para controvertirlos. Se debe tener presente que antes de la expedición del Código Judicial el demandado estaba obligado a contestar los hechos de la demanda so pena de tener por ciertos los hechos que se afirmaban en esta, sin embargo con la expedición del Código Judicial esta obligación desaparece y se da la libertad al demandado de contestar o no, ahora, si en procesal laboral el demandado decide contestar lo debe hacer conservando los requisitos mencionados y si decide no contestar pierde la oportunidad de solicitar pruebas pero no la de solicitar excepciones en la primera audiencia.

- Las excepciones no estaban definidas por el decreto y solo se hacía referencia a su trámite, es decir, cómo podían ser propuestas y cómo las resolvía el juez. Lo que sucede es que se hace una remisión normativa al tratamiento que hace sobre ellas el Código Judicial, el cual define que las perentorias son las que debaten lo sustancial y las dilatorias las que tocan con el procedimiento.
- No se exige representación judicial en los procesos de única instancia y audiencias de conciliación.
- Los incidentes no se definen por el Código Procesal Laboral, sino que nuevamente se hace una remisión al Código Judicial en el cual son definidos como *“las controversias o cuestiones accidentales que la ley permite discutir en el curso del juicio y que requieren una decisión especial”*. En materia de procedimiento laboral se proponen en primera audiencia y se substancian en el curso del proceso sin interrumpirlo.
- Las actuaciones se rigen por los principios de gratuidad y libertad, es decir, las actuaciones tienen carácter gratuito y se faculta al juez para actuar de manera libre cuando no existe una forma legal determinada.

- No existe una norma expresa sobre la falta de notificación de alguna actuación, lo cual se debe entender, basado en una remisión al Código Judicial, que ninguna providencia produce efectos si no se notifica.
- Las audiencias están regidas por los principios de publicidad y oralidad, es decir, las audiencias son orales y se llevan a cabo en audiencia pública. Se permitían hasta cuatro audiencias de trámite.
- No se admite la suspensión del proceso a petición de parte.
- Se consagran como facultades del juez la dirección del proceso, la lealtad procesal, la inmediación y los fallos extra y ultra petita.
- La ley procesal laboral se limita a establecer la admisibilidad de todos los medios de prueba de ley, en una remisión al Código Judicial, se permite hablar de declaración de parte (posiciones, confesión o juramento), instrumentos públicos, documentos privados, testigos, peritos, inspección ocular, es decir, en este Código se establece una tarifa legal en la que se fijan medios de prueba y el valor o mérito de cada uno, sin embargo, en materia procesal laboral el juez no está limitado a dicha tarifa legal y por el contrario se aplica el principio de “libre formación del convencimiento”. En materia de pruebas, se debe mencionar también la facultad que tienen las partes para solicitarlas, pero también, la facultad que ostenta el juez para solicitar pruebas de oficio con el ánimo de establecer la verdad real.

- En materia procesal laboral se consagraron para ese momento los recursos de reposición, apelación, suplica, casación, de hecho y especial de homologación. Y también se consagra el grado jurisdiccional de consulta en el que se revisan las sentencias cuando resultan totalmente adversas al trabajador.
- Eran susceptibles del recurso de casación las sentencias dictadas por los tribunales seccionales del trabajo cuya cuantía excediera los tres mil pesos y las sentencias de los jueces del círculo judicial del trabajo cuya cuantía fuera superior a diez mil pesos siempre que las partes se pusieran de acuerdo en eliminar la segunda instancia.
- El Código Procesal Laboral y el Código Judicial en su momento definieron la existencia de procesos especiales y ordinarios. Los procesos ordinarios son los de única instancia (en los cuales se puede actuar sin apoderado), se puede formular verbalmente y si el demandado no contesta se continua el proceso sin su presencia, se cita a audiencia, se intenta conciliación, se realiza la práctica de pruebas y el fallo no es susceptible de recursos; ahora, los procesos de primera instancia se deben presentar por escrito, se admite por el juez, se contesta o no por el demandado so pena de las consecuencias previamente advertidas, se practica audiencia de conciliación, luego se practica primera audiencia de trámite y solo es permitido celebrar hasta cuatro audiencias, posterior a esto se emite sentencia el cual no se liga al principio de congruencia pues se permiten los fallos extra o ultra petita y en este caso sí se admiten los recursos de ley.

- Dentro de los juicios especiales se tiene el juicio ejecutivo laboral con gran simplicidad para lograr el pago efectivo de las obligaciones, el de fuero sindical, el proceso sumario para disolución y liquidación de sindicato o cancelación de personería.

Con la presentación del anterior orden legislativo, se puede entender que la legislación procesal laboral con el Decreto Ley 2148 de 1948 se independizó de los intereses propios del derecho civil que venían regulando los asuntos laborales, pues el legislador y los gobiernos de turno empezaron a dotar de interés público y comunitario los asuntos laborales, lo que consecuentemente llevo a que el juez fuera revestido con una serie de principios que sitúan el proceso laboral dentro del sistema procesal inquisitivo, pues se le faculta en ciertos aspectos para valorar como a bien lo tenga la prueba, para fallar extra o ultra petita, lo que va en contravía de las disposiciones de parte civiles que venían rigiendo el proceso laboral hasta entonces. Con todo, no se puede decir que el juez es quien inicia el proceso laboral (como característica inquisitiva) pues es la parte quien debe iniciar el proceso para que se desarrollen las disposiciones anteriormente planteadas, pero sí se puede evidenciar que existen elementos como la impulsión del juez, la continuación del proceso sin las partes y la no autorización para suspender el proceso a petición de parte, que llevan a concluir que se está frente a un sistema tendencialmente inquisitivo, con algunas características del sistema procesal dispositivo mínimas.

CAPÍTULO VIII

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 712 DE 2001 Y LA LEY 1149 DE 2007

Para finalizar con el análisis que se ha hecho en este trabajo, acerca del Código Procesal Laboral, es importante examinar las modificaciones más importantes que se le han hecho al código original, pues algunas de las disposiciones que se estudiaron en el capítulo anterior, han cambiado por medio de leyes posteriores.

Las leyes más importantes en esa materia, han sido la Ley 712 de 2001 y la Ley 1149 de 2007, por lo tanto, este capítulo se va a centrar en el estudio de las modificaciones hechas por ellas, no sin antes mencionar las demás leyes que han modificado el código procesal laboral. También, se resalta en este punto el análisis que ha efectuado la doctrina²⁹ sobre estas modificaciones, las cuales se analizarán siguiendo sus lineamientos.

En orden cronológico, las modificaciones han sido las siguientes: la primera se dio por el Decreto 1343 de 1949, por medio del cual se aprobó el reglamento para las reclamaciones ante el Seguro Social y le asigna a la jurisdicción laboral la competencia para conocer de los conflictos que se den entre los trabajadores y el Seguro Social; posteriormente, se modificó el código por medio del Decreto 204 de 1957, el cual trataba particularmente el tema del fuero sindical y en relación al tema objeto de análisis, introdujo algunas modificaciones relacionadas con los términos que tenía el juez o las partes para realizar determinada actuación

²⁹CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Procesal Laboral. 1 ed. Bogotá: Editorial Temis S.A. 2003.

procesal, pero ninguna de esas modificaciones se encuentra vigente hoy, pues todos los artículos que fueron modificados por el decreto en mención, fueron modificados a su vez por la Ley 712 de 2001; el siguiente, es el Decreto 528 de 1964, que modifica el plazo para interponer el recurso de casación y cuyas modificaciones aún se encuentran vigentes; de manera posterior se dictó el decreto 719 de 1989, el cual modifica la cuantía para recurrir en casación fijándola en cien veces el salario mínimo mensual más alto vigente, sin embargo esta disposición fue modificada por la Ley 712 de 2001 quedando fijada la cuantía para recurrir en casación en ciento veinte veces el salario mínimo mensual vigente ; luego la Ley 23 de 1991 de descongestión judicial, por medio de la cual se elimina el intento de conciliación, como primera medida dentro de las audiencias laborales, dichas disposiciones no están vigentes actualmente, pues fueron modificadas por la Ley 1149 de 2007; la siguiente fue la Ley 362 de 1997, la cual constaba de un solo artículo por medio del cual modificaba la competencia de la jurisdicción laboral, pero dicha modificación fue derogada por la Ley 712 de 2001; luego siguen la Ley 712 de 2001 y la 1149 de 2007 y posteriores a esas se encuentra la Ley 1395 de 2010, la cual introdujo varias modificaciones, pero en su gran mayoría fueron declaradas inexequibles por la Corte Constitucional y solo se encuentran vigentes una en cuanto a la cuantía de los procesos de única instancia, que pasó de 10 salarios mínimos a 20 y otra en cuanto al término que tiene la Corte para decidir si procede o no el recurso de casación, pasando de 10 días hábiles a 20 días hábiles y finalmente, se encuentra el Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012), el cual resulta relevante en tanto, se refiere expresamente al Código Procesal Laboral modificando la competencia de la jurisdicción laboral, aclarando que no es competente para conocer de los casos de responsabilidad médica, ni de los conflictos que se deriven de los contratos hechos por las entidades pertenecientes al Sistema de Seguridad Social, diferentes al de afiliación.

Además de lo anterior, el texto original también ha sido adicionado por la Ley 446 de 1998, la cual le agregó al código, el artículo 25A, en el cual consagraba la acumulación de pretensiones haciendo una remisión normativa acerca de su procedencia al Código Procesal Civil y ha sido adicionado también por la Ley 1210 de 2008, la cual le agrega el numeral 10 al artículo 2 sobre competencia, estableciendo que la jurisdicción laboral será competente también para conocer acerca de la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo y agrega también el artículo 129A en el que consagra un procedimiento especial para que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito conozca de esa calificación.

Una vez analizadas las demás modificaciones y adiciones, seguirá el estudio de las leyes objeto de este capítulo, el cual enunciará las principales modificaciones que se introducen por cada una de las dos leyes antes señaladas, teniendo en cuenta únicamente, aquellas que realmente modifican algo de fondo y dejando por fuera las que hacen cambios de redacción o de forma.

En este sentido, se debe decir que la Ley 712 de 2001 es la Ley que ha reformado en su mayoría el Decreto 2158 de 1948 y adopto junto con la Ley 1149 de 2007, las formas bajo las cuales se debe tramitar el proceso hoy.

LEY 712 DE 2001³⁰

- Esta ley extiende el nombre de Código Procesal Laboral a Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, ampliando entonces competencia y jurisdicción a los jueces, pues el texto original solo consagraba algunos de los asuntos, como se vio anteriormente. Con la nueva ley, se entrega competencia a la Jurisdicción Ordinaria para conocer los siguientes asuntos (Artículo 2): Conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, acciones sobre fuero sindical sin importar la naturaleza del contrato, suspensión, disolución, liquidación de sindicatos o cancelación del registro de los mismos, controversias referentes al sistema de seguridad social integral que se presenten entre afiliados, beneficiarios, empleadores, entidades administradoras o prestadoras, con independencia de la relación jurídica y actos jurídicos involucrados, la ejecución de obligaciones emanadas del contrato de trabajo y del sistema de seguridad social integral, conflictos jurídicos por el pago y reconocimiento de honorarios o remuneraciones por servicios personales, ejecución de multas impuestas a favor del SENA, recurso de anulación de laudos arbitrales y recurso de revisión.
- Establece como requisito la reclamación administrativa, la cual ya existía, pero con esta ley se introduce como facilidad para el trabajador o servidor público, que el simple reclamo escrito sobre el derecho que pretenda, se

³⁰ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 712. (05, diciembre, 2001) Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 2001. no. 44.640.

constituye como reclamación administrativa, la cual se entiende agotada cuando se haya decidido o cuando transcurrido un mes desde su presentación no ha sido resuelta, determinando también la suspensión de la prescripción hasta tanto no se resuelva.

- Aumenta la cuantía para los procesos de única instancia, la cual ha sido aumentada por varias leyes, pues su texto original la fijaba en trescientos pesos y ha ido subiendo, primero a 5 salarios mínimos, luego a 10 con esta ley y posteriormente como se vio en la primera parte de este capítulo, quedo en 20 salarios mínimos.
- Se entrega como competencia a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia lo siguiente: el recurso de casación, recurso de anulación de laudos arbitrales, recurso de queja contra autos que nieguen recurso de anulación o casación, conflictos de competencia entre tribunales y juzgados, recurso de revisión. Ahora, se entrega como competencia a las Salas Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial: el recurso de anulación, apelación, grado jurisdiccional de consulta, queja, recurso de revisión y conflictos de competencia entre juzgados. Esto teniendo presente que antes eran los Tribunales Superiores de Distrito Judicial los que tenían en sus manos el conocimiento de asuntos penales, civiles y laborales.
- Elimina la remisión que hacía la Ley 446 de 1998 al Código Procesal Civil en cuanto a la acumulación de pretensiones, pues establece claramente en qué casos puede hacerse, pero no supone ninguna diferencia a lo

establecido en el Código Procesal Civil para ese tema, es decir, elimina la remisión, pero copia los requisitos del otro código.

- Introduce el requisito de los anexos de la demanda, los cuales son entre otros, el poder, pruebas documentales, pruebas de existencia, pues como se vio anteriormente, el texto original solo exigía que la demanda estuviera acompañada de las copias para el traslado.
- Consagra términos para subsanar los requisitos de la demanda con el fin de admitirla y elimina una posibilidad que existía en el texto original de aclarar o enmendar la demanda en la primera audiencia.
- Modifica el artículo sobre el nombramiento del curador ad litem, pero solo de forma, pues conserva la remisión que viene desde el texto original al Código de Procedimiento Civil.
- En cuanto a la contumacia, mantiene las mismas disposiciones, pero agrega una posibilidad al juez de ordenar el archivo del proceso, cuando pasados seis meses desde el auto admisorio de la demanda, no se ha efectuado ninguna gestión para su notificación.
- Introduce varios requisitos para la contestación de la demanda, entre ellos y el más importante de todos, la exigencia de referirse a cada uno de los

hechos, explicando cuales son ciertos, cuales son falsos y cuáles no le constan al demandado, pero especificando en los últimos dos casos las razones de su respuesta, so pena de tenerse como probados esos hechos.

- Consagra la posibilidad de proponer como previas las excepciones de cosa juzgada y prescripción. Este artículo fue modificado también por la Ley 1149 de 2007, pero solo en cuanto al nombre de la primera audiencia, la cual a partir de dicha ley es: Audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio.
- Introduce las notificaciones por edicto para la sentencia que resuelve el recurso de casación, la sentencia que resuelve el recurso de anulación, la sentencia de segunda instancia dictada en los procesos de fuero sindical y la sentencia que resuelve el recurso de revisión. También introduce la notificación por conducta concluyente.
- Consagra unos autos que no deben proferirse en audiencia pública, como excepciones al principio de oralidad, a saber, los autos de sustanciación, los interlocutorios no susceptibles de apelación, los interlocutorios que se dicten antes de la conciliación y con posterioridad a las sentencias de instancias, los que resuelven el recurso de reposición y los que decretan pruebas en segunda instancia. Este artículo se modifica también por la Ley 1149 de 2007 eliminando de las excepciones, el auto que decreta pruebas en segunda instancia y recurso de reposición.

- Establece audiencias de trámite, de juzgamiento y eventualmente de conciliación, y se permitían hasta cuatro audiencias de trámite. No obstante esto lo modifica la Ley 1149 de 2007 pues establece que solo son dos audiencias una de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio y otra de trámite y juzgamiento.
- Introduce el principio de consonancia³¹ que debe existir entre la sentencia de segunda instancia con las materias objeto del recurso de apelación, tal disposición fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003, bajo el entendido que los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador son una excepción a este principio, ya que aunque no sean objeto del recurso de apelación, sí el juez de segunda instancia los encuentra probados debe reconocerlos³².
- Se introduce un artículo en el que se presumen auténticas algunas copias, como lo son: los periódicos oficiales, las resoluciones y certificaciones emanadas del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, las convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales, pactos colectivos, reglamentos de trabajo y estatutos sindicales, las certificaciones que expida el DANE y el Banco de la República sobre indicadores de su competencia, las certificaciones que emanen del registro mercantil. Al igual, se crea la facultad para las partes de pedir la exhibición de documentos en forma conjunta o separada de la inspección judicial.

³¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 968 de 2003. M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

³² COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 070 de 2010. M.P Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

- Se establece que en contra de las providencias judiciales proceden los recursos de reposición, apelación, suplica, casación, queja, revisión y anulación, eliminando el recurso de hecho.
- Aumenta la cuantía para recurrir en casación, la cual estaba fijada en el Decreto 2158 en tres mil pesos, cuando se interponía contra la sentencia de segunda instancia y en diez mil pesos cuando se interponía contra la sentencia de primera instancia previo acuerdo de las partes de eliminar la segunda instancia. Posterior a esto el decreto 719 de 1989, lo modifico a una cuantía que excediera cien veces el salario mínimo y con la ley 712 se modifica a ciento veinte veces el salario mínimo.
- Se modifica la compilación de lo actuado en libros foliados al sistema de grabación electrónica o magnetofónica. Solo se considera necesaria un acta en la que se deje constancia de las personas que intervinieron como partes, apoderados, testigos y auxiliares de la justicia, de los documentos presentados y del auto que suspende la audiencia y ordena reanudarla.
- Se aumenta el término de traslado de seis días, a diez días para que el demandado o demandados y al Agente del Ministerio Público contesten la demanda.
- Crea la medida cautelar en el proceso ordinario, la cual consiste en que si el demandado, en juicio ordinario, efectúa actos que el juez considere que

buscan su insolvencia o impedir la efectividad de la sentencia o también cuando se encuentra en graves dificultades para el cumplimiento de sus obligaciones, se le puede imponer un caución que garantice la efectividad del proceso, la cual puede oscilar entre el 30% y 50% del valor de las pretensiones.

LEY 1149 DE 2007³³

Aunque el mayor número de modificaciones al Código Procesal del Trabajo se introdujeron a través de la Ley 712 de 2001, es importante resaltar las modificaciones que se introducen en la Ley 1149 de 2007, las cuales solo se hacen para catorce artículos del Código.

- Frente al trámite de las excepciones previas se determina de manera expresa que estas solo pueden ser resueltas en la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, pues antes la Ley 712 hacia remisión al artículo 77.
- Frente al trámite de incidentes se determina de manera expresa que estos solo pueden ser propuestos en la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, salvo que se trate de

³³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1149. (13, julio, 2007). Por La Cual se Reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Para Hacer Efectiva la Oralidad en sus Procesos. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 2007. no. 46.688.

hechos ocurridos con posterioridad, pues antes se refería a la audiencia de trámite.

- Frente a la aplicación de los principios de publicidad y oralidad señala que tipos de actuaciones están exentas de aplicárseles y elimina de estas excepciones los autos que resuelven recursos de reposición y los que decretan pruebas en segunda instancia.
- Se define que en el proceso laboral son dos las audiencias, una de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio y otra de trámite y juzgamiento. Bajo este supuesto, entiende la ley que solo pueden celebrarse dos audiencias como máximo y que estas se desarrollarán sin solución de continuidad dentro de las horas hábiles, hasta que sea agotado su objeto
- Introduce la obligación de grabar las audiencias con los medios técnicos que ofrezcan seguridad en el registro, los cuales deben ser proporcionados por el Estado, dejando de lado la obligación para el secretario de extender un acta sobre lo ocurrido en la audiencia.
- Se consagra la obligación para el juez como director del proceso, no solo garantizar el derecho de defensa a las partes sino también garantizar a las mismas, la protección de sus derechos fundamentales.

- Se elimina la necesidad para el juez de admitir cuatro testigos para cada hecho, pues esta ley lo modifica a la recepción del número de testigos que el juez considere necesarios para acreditar cada hecho.
- Se establece como consecuencia para la renuencia a comparecer a absolver el interrogatorio que el juez considere pertinente, el indicio grave en contra de quien sea el renuente.
- Frente a la apelación de sentencias en primera instancia se consagra la obligación para quien apele de sustentar el recurso de manera oral y en la misma audiencia y el juez decide si lo concede o no. Es decir, ya no se admite la presentación del recurso dentro de los tres días siguientes a la decisión.
- Frente a la segunda instancia, no se da traslado a las partes para alegatos de conclusión, sino que estos pueden ser presentados al interior de la audiencia en la que se resuelve el recurso.
- Frente a la procedencia del grado jurisdiccional de consulta, se permite que este se dé no solo frente a las sentencias adversas a trabajadores sino que agrega las que son adversas a los intereses de los afiliados o beneficiarios. Mantiene la procedencia en sentencias adversas a la nación, al departamento o al municipio y agrega a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante con la obligación de

informar al Ministerio del ramo respectivo y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público sobre la remisión del expediente al superior.

CONCLUSIONES

1. Sea lo primero establecer que el proceso laboral colombiano, e incluso el desarrollo del derecho sustantivo laboral, se ha introducido en Colombia a través de luchas. Es decir, nunca fue una preocupación para el legislador la regulación de los temas laborales e incluso los desarrollaba como temas civiles, pero con la evolución de la industrialización en el país y la falta de garantías para los trabajadores, se empiezan a generar una serie de presiones al gobierno por parte de los gremios laborales que obligan a la creación de mecanismos para garantizar y hacer efectivos los derechos que debían tener las personas que se vinculaban en una relación jurídica con otro sujeto, al cual le “arrendaban” su mano de obra, de esta forma, surge el derecho laboral como un remedio o como una forma de control social, más que como una verdadera preocupación por parte del legislador o del gobierno de turno y esto explica también el porqué de las garantías que se evidencian en el proceso laboral y que lo diferencian de otro tipo de procesos, puesto que como la finalidad de este era evitar que las manifestaciones que estaba generando el descontento de los trabajadores, se necesitaba un proceso en el que ellos realmente se sintieran protegidos y pudieran defender sus derechos, incluso frente a una parte potencialmente más fuerte como lo es el empleador.
2. Aunque desde la introducción se estableció que la pretensión de este trabajo no era enmarcar el proceso laboral dentro de uno de los dos sistemas existentes (inquisitivo o dispositivo), sino enunciar que características tenía el proceso laboral colombiano de uno y otro sistema,

cabe decir que la primera conclusión a la que se puede llegar con este trabajo, es que el proceso laboral no puede enmarcarse dentro de ninguno de los dos sistemas, pues al igual que los demás procesos en Colombia, el legislador ha tomado características de ambos, por lo que como se estableció desde la introducción, el proceso laboral colombiano se enmarca dentro de lo que la doctrina ha calificado como sistema mixto. Si bien, el proceso laboral no se materializó desde sus inicios, el legislador con el paso de los años lo fue dotando de ciertas características y revistiendo al juez con poderes únicos en el proceso laboral, pues el mismo empezó a entender que las relaciones entre patronos y trabajadores necesitaban de ciertas protecciones especiales por la calidad de la relación jurídica existente entre ellos.

Así, puede evidenciarse que dentro de las características que tiene el proceso laboral colombiano, el mismo se ha desarrollado en diferentes momentos con preponderancia de las características dispositivas y en otros momentos con las características inquisitivas y por esta razón es importante que se concluya sobre esos diferentes momentos por los cuales atravesó el proceso, y determinar la razón por las cuales estaba influenciado de una u otra manera.

En principio, el proceso laboral estuvo dotado con características dispositivas, bajo el entendido, que era a través de proceso civil que se tramitaban los asuntos laborales, dado que no existía una legislación especial para este tipo de conflictos y por esta razón el proceso laboral estuvo influenciado por asuntos como la suspensión del proceso en cualquier momento, la solicitud de pruebas o nulidades a instancia de parte, lo que en esencia son características dispositivas. Sin embargo estas facultades fueron desdibujándose debido a la expedición de leyes posteriores que crearon una jurisdicción especial del trabajo, la cual privó

de facultades a los sujetos, que entre otras, se encuentra la irrenunciabilidad de los derechos en materia laboral. Es decir, se privó a los sujetos de este tipo de asuntos y por eso se dejó de lado la utilización del material dispositivo de la legislación civil. Sin embargo, no se debe dejar de reconocer, que el proceso llegó a tener tintes más inquisitivos, pero aún se conservan rasgos dispositivos ya que el juez solo puede iniciar el proceso a solicitud de parte, la petición de pruebas, entre otras cosas.

Ahora, con la evolución histórica del derecho procesal laboral y la creación de una legislación especial para este tipo de asuntos, cambian por completo la percepción del proceso, pues empiezan a predominar asuntos tendencialmente inquisitivos y que hasta hoy se mantienen pues son procesos que se conciben como públicos, que eximen a los jueces de sujetarse a una tarifa legal de prueba, que permiten el grado jurisdiccional de consulta en caso de que una sentencia resulte desfavorable al trabajador y la posibilidad de fallar extra y ultra petita. Por estas razones y según lo expresado anteriormente, es según la calidad de la relación jurídica del empleado y su patrono que el legislador crea normas con un carácter inquisitivo.

- 3.** El proceso laboral colombiano acoge la regla de la preclusión, ya que establece dos audiencias, dentro de las cuales está claramente establecido lo que se debe hacer, de manera que en la primera audiencia se intenta la conciliación, se decide acerca de las excepciones previas, se sana y fija el litigio y una vez terminada esta audiencia se cierra la oportunidad de realizar cualquiera de esas actuaciones, salvo la conciliación, puesto que está se puede realizar en cualquier etapa del proceso. Sin embargo y como lo evidenció el recuento histórico, esto no fue siempre así, pues antes de la consagración de la celebración de dos audiencias, con la vigencia del

Decreto 2158 de 1948 se permitía la celebración de audiencias de trámite, de juzgamiento y eventualmente de conciliación, dentro de las cuales se permitían hasta cuatro audiencias de trámite. Es decir, la legislación acogió a tal punto la celeridad y eficacia procesal que redujo a dos audiencias el proceso laboral.

4. El proceso laboral colombiano desde sus inicios ha acogido la regla de la inmediación procesal ya que hasta el día de hoy se le entregó como poder al juez la dirección del proceso, estableciendo que es él quien debe garantizar su rápido adelantamiento, permitiéndoles defensa a las partes. Esto se resume, en las facultades que ostenta para practicar las pruebas y presidir las audiencias.

5. Existe la errónea creencia sobre la introducción del principio de oralidad en el proceso laboral en las nuevas leyes, pues este siempre ha sido parte del proceso como tal y ha se ha tornado como fundamental en la motivación de las leyes, pues por la calidad del litigio entre patrono y empleador, se hace necesario un sistema en el que exista economía de tiempo y dinero para las partes, a lo que contribuye en gran medida el sistema de oralidad. También este sistema permite el desarrollo de la inmediación, pues implica a las partes una relación directa con el juez.

6. El proceso laboral acoge la regla de la concentración, en el sentido que el juez debe adelantar en dos audiencias todos los asuntos necesarios para fallar (conciliación, excepciones, saneamiento, fijación del litigio, pruebas y fallo). También debe decirse, que en el desarrollo de este principio y

aunque no existe una norma que así lo disponga, los jueces han interpretado esta regla en la práctica y en la primera audiencia pueden incluso llegar a practicar algunas de las pruebas que fueron solicitadas por las partes o que el decreto de oficio con el ánimo de realizar actos concentrados, económicos y con celeridad procesal.

- 7.** Frente a los principios estudiados, a saber, debido proceso, exclusividad, independencia, bilateralidad de la audiencia, formalismo, economía procesal y moralidad; se debe decir que en el proceso laboral están plenamente consagrados, pues el hecho de que el proceso laboral se incline hacia tendencias inquisitivas en la actualidad, no dejan de reconocerse los derechos que tienen las partes al interior del proceso. Por esta razón, el proceso laboral se ha inclinado por la economía procesal como un principio rector, toda vez que la naturaleza del conflicto, le genera a las partes la necesidad que el mismo se desarrolló con economía de tiempo y dinero. También, el carácter público del proceso implica que el principio de bilateralidad de la audiencia se vea desarrollado, puesto que las partes están facultadas para ejercer su derecho pleno de defensa y conocer todas las actuaciones que se presenten al interior del proceso. Ahora, de manera expresa se consagra el principio de lealtad procesal, el cual puede asimilarse al principio de moralidad, ya que pretende que el proceso se desarrolle en el marco de honestidad, respeto y buena fe, lo que es de vital importancia pues ante intereses de carácter público que se debaten en el proceso, son estos asuntos los que deben primar.
- 8.** Se puede concluir que la conciliación ha sido siempre un factor importante para el legislador, pues en principio se establecía como requisito de

negociación con el empleador en caso de existir un conflicto no solucionado pero posteriormente, el legislador con la adopción del código procesal laboral estableció este procedimiento como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos que le evitara a las partes incurrir en el desgaste de un proceso y bajo ese entendido es un tema que aparece consagrado desde las primeras leyes pero que evoluciona hasta convertirse en un tema obligatorio que debe intentar el juez en la primera audiencia o que puede llevarse de manera extra judicial para finalizar el proceso.

BIBLIOGRAFIA.

ALVARADO VELLOSO, Adolfo. Introducción al Estudio del Derecho Procesal. 1 ed. Buenos Aires: Rubinzal- Culzoni Editores. 2004.

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Procesal Laboral. 1 ed. Bogotá: Editorial Temis S.A. 2003.

CUELLO IRIARTE, Gustavo. Derecho Probatorio y Pruebas Penales. 1 ed. Bogotá: Legis Editores S.A. 2008.

PRIETO, Eugenio y QUINTERO Beatriz. Teoría General del Derecho Procesal. 4 ed. Bogotá: Editorial Temis S.A. 2008.

RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral. 12 ed. Bogotá: Ediciones Librerías del Profesional. 2001. p.21 – 26.

NORMAS JURIDICAS.

COLOMBIA. Constitución Política de 1991.

COLOMBIA. MINISTRO DE GOBIERNO. Acto Legislativo 1 (19, septiembre, 1940) Reformatorio de la Constitución. (Jurisdicción del Trabajo). Bogotá. D.C. 1940. no.24.468.

COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL LEGISLATIVO. Ley 57. (15, abril, 1887). Sobre Adopción de Códigos y Unificación de La Legislación Nacional. Bogotá. D. C., 1887.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 57. (15, noviembre, 1915). Sobre Reparaciones por Accidentes de Trabajo. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 1915. no. 15646.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 21. (04, octubre, 1920). Sobre Conciliación y Arbitraje en los Conflictos Colectivos del Trabajo, que Adiciona la Ley 78 de 1919, Sobre Huelgas. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 1920. p. 1-8.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 69. (30, octubre, 1928). Sobre la Actividad Obrera. Bogotá. D. C., 1928.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 105. (17, octubre, 1931). Sobre Organización Judicial y Procedimiento Civil. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 1931. no. 21.823. p. 1-213.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 83. (23, junio, 1931). Sobre Sindicatos. Bogotá. D. C., 1931

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 10. (20, noviembre, 1934). Sobre Pérdida y Rehabilitación de Derechos Políticos y por la Cual se Establecen Algunos Derechos de los Empleados. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 1934. no. 22.746. p. 1-6.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 6. (19, febrero, 1945). Por La Cual Se Dictan Algunas Disposiciones Sobre Convenciones De Trabajo, Asociaciones Profesionales, Conflictos Colectivos y Jurisdicción Especial De Trabajo. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 1945. no. 25. 790.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 75. (21, diciembre, 1945). Por la cual se conceden unas autorizaciones al Gobierno y se dictan disposiciones provisionales sobre Jurisdicción y procedimiento del trabajo. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 1945.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 90. (16, diciembre, 1948). Por la cual se fija la unidad monetaria y moneda de cuenta nacional, se confieren facultades extraordinarias al Presidente de la República y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 1948.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 362. (18, febrero, 1997). Por la cual se modifica el artículo 2o. del Código Procesal del Trabajo y se dictan normas sobre competencia en materia laboral. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 1997. no. 42. 986.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 712. (05, diciembre, 2001) Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 2001. no. 44.640.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1149. (13, julio, 2007). Por La Cual se Reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Para Hacer Efectiva la Oralidad en sus Procesos. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 2007. no. 46.688.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1210. (14, julio, 2008). Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 2008. no. 47. 050.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1395. (12, julio, 2010). Por la cual se adoptan medidas en materia de descongestión judicial. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 2010. no. 47.768.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1564. (12, julio, 2012). Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 2012.

DECRETOS

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 2350. (30, septiembre, 1944). Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. Bogotá. D.C.: El Presidente, 1944.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 2158. (24, junio, 1948). Sobre Los Procedimientos en los Juicios Del Trabajo. Bogotá. D.C.: El Presidente, 1948.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 4133. (16, diciembre, 1948). Por el cual se adoptan como normas legales unas disposiciones. Bogotá. D.C.: El Presidente, 1948.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 1343. (21, mayo, 1949). Por el cual se aprueba el Reglamento General de Reclamaciones, Sanciones y Procedimiento del Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Bogotá. D.C.: El Presidente, 1949.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 2663. (05, agosto, 1950). Sobre Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá. D.C.: El Presidente, 1950.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 3743. (20, diciembre, 1950). Por el cual se modifica el Decreto número 2663 de 1950, sobre el Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá. D.C.: El Presidente, 1950.

COLOMBIA. JUNTA MILITAR DE GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 204. (06, septiembre, 1957). Por el cual se dictan normas sobre fuero sindical. Bogotá. D.C.: El Presidente, 1970.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 528. (09, marzo, 1964). Por el cual se dictan normas sobre organización judicial y competencia, se desarrolla el artículo 217 de la Constitución y se adoptan otras disposiciones. Bogotá. D.C.: El Presidente, 1964.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 719. (07, abril, 1989). Por el cual se modifican unas cuantías en materia laboral Bogotá. D.C.: El Presidente, 1964.

PUBLICACIONES

MADERO MORALES, Fernando. Tendencias de las Ultimas Reformas del Proceso Civil Colombiano. En: Revista Virtual “VIA INVENIENDI ET IUDICANDI.”

_____. [En línea], Español, Disponible en: Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli73.htm> [2012, Septiembre 12]

ARCHILA, Mauricio. Masacre de las Bananeras: Diciembre 6 de 1928. Biblioteca Virtual Banco de la República.2005. Disponible en:

<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/revistas/credencial/septiembre1999/117masacre.htm> (2012, Septiembre, 26)

SENTENCIAS

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 968 de 2003. M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Sentencia C 070 de 2010. M.P Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

NORMAS TECNICAS.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMALIZACION Y CERTIFICACION. Documentación: Presentación de Tesis, Trabajos de Grado y Otros Trabajos de Investigación. NTC-ISO 1486. Bogotá D.C.: El Instituto, 2008.