

Juan Carlos Berrocal Durán**

Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite*

Material equality of the parts in the labor process: hearings, conciliation and first of step

Recibido: 6 de noviembre de 2015 / Aceptado: 17 de mayo de 2016

<http://dx.doi.org/10.17081/just.21.30.1354>

Palabras clave:

Igualdad material,
Juez director del proceso,
Pruebas de oficio y Proceso laboral.

Resumen

En el proceso laboral comparecen trabajadores de elevada o baja capacidad económica y empresarios con recursos y sin ellos. El objetivo general es determinar cómo el juez laboral del circuito garantiza dentro del proceso ordinario laboral la igualdad material de las partes. Son objetivos específicos: identificar cómo el juez laboral del circuito realiza la audiencia de conciliación y la primera audiencia de trámite; establecer si el juez solicita de manera oficiosa la práctica de pruebas y, por último, verificar si a través de la decisión judicial se evidencia la igualdad material de las partes en el proceso laboral. La metodología es descriptiva, cualitativo-cuantitativo, y se inscribe en el paradigma empírico/analítico. La población está conformada por las partes y el juez. Se concluye que como director, el juez desarrolló las diferentes etapas procesales, y adoptó las medidas necesarias desde la presentación de la demanda hasta la sentencia.

Key words:

Material equality, Judge director of process, Testing office and Work process.

Abstract

Appearing in the work process workers high or low economic capacity and resources entrepreneurs without them. The overall objective is to determine how the labor circuit judge guarantees within the ordinary labor material equality of the parties. Specific: Identify how the labor judge circuit performs the settlement hearing and the first hearing; establish whether the judge informally requested that evidence and finally check if you dare judicial decision material equality of the parties is evident in the work process. The methodology is descriptive and qualitative-quantitative, it fits the empirical/analytical paradigm. The population is made by the parties and the judge. As conclusions, the judge directing the various procedural stages development is observed. Taking the necessary steps from the filing of the complaint until sentencing.



Referencia de este artículo (APA): Berrocal, J. C. (2016). Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite. En *Justicia*, 30, 122-131. <http://dx.doi.org/10.17081/just.21.30.1354>

* El presente artículo se deriva del proyecto de investigación Igualdad material de las partes en el proceso laboral, desarrollado por el Grupo de Investigación Andrés Bello, adscrito al semillero de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, Seccional Barranquilla.

** Abogado. Magíster en Derecho Procesal y especialista en Derecho Laboral. juan.berrocal@curnvirtual.edu.co

INTRODUCCIÓN

Entre un trabajador que demanda reclamando su salario o su indemnización por un despido sin justa causa y el empleador demandado no existe más que una igualdad formal, pero no material, porque para el trabajador la duración del proceso, que incluye presentación de la demanda, admisión y la espera de la etapa de juicio, significa una verdadera dificultad, puesto que vive de su trabajo y sus ingresos provienen de su capacidad laboral, mientras que el poder económico del empresario le permite aguardar el trámite, contratar abogados especializados, incluso resistir la sentencia condenatoria; precisamente por lo anterior, con el proceso laboral se busca restaurar esa desigualdad material entre las partes.

Sin embargo, como la desigualdad se sigue presentando cuando las partes asumen los gastos del proceso, esto significa negar la justicia al trabajador. Las implicaciones jurídicas que se generan a partir de fallos desfavorables ocasionados por las circunstancias desventajosas con las que alguna de las partes llega al juicio, es un trabajo de significativo interés general para el Área de las Ciencias Sociales, y en particular para el Derecho, en la medida en que a pesar de la disposición consagrada en la Norma de Normas y en otras disposiciones complementarias o reglamentarias, es evidente la desigualdad de las partes enfrentadas en el proceso. Dicha circunstancia posibilita el planteamiento del siguiente interrogante: ¿cómo el juez laboral del circuito garantiza dentro del proceso ordinario laboral la igualdad material de las partes?

Este estudio toma como referente teórico la

idea de justicia que en sus postulados establece Kaufmann (2002), según la cual la igualdad tiene por objetivo el fin de la arbitrariedad, o sea, la prohibición de toda discriminación; la justicia social se propone realizar el bien común, teniendo en cuenta las necesidades globales de todos; la seguridad se propone alcanzar la paz. Ahora bien, la seguridad muchas veces implica que se aplique un derecho positivo insuficiente, por lo que no es infrecuente que surjan conflictos entre la seguridad y la justicia social también llamada justicia material (Vicuña & Castillo, 2015, p.127).

Los aspectos fundamentales que son tenidos en cuenta para el desarrollo del marco teórico de esta investigación, forman parte de los planteamientos que hace Araújo Rentería (2004) en los siguientes términos:

La igualdad es un tema que permea toda la teoría jurídica, política y determina el origen y modelo de un Estado: El derecho se legitima como un orden que cambia la desigualdad natural (Hobbes), por otra más soportable para todos; y el Estado cambia cuando lo hace la igualdad que se persigue. El paso de la igualdad formal a la igualdad material es el paso del Estado de derecho al Estado social de derecho y la búsqueda de la igualdad real frente a la igualdad ante la ley (p.1).

La igualdad es un tema vital de la filosofía del derecho, dadas las íntimas relaciones que mantiene con la teoría de la justicia y de la ética defendiendo la idea de que todos los seres humanos tienen en común una conciencia moral y una igual autonomía, que es la base de una dignidad igual para todos; esto trae como consecuencia que ningún hombre puede ser usado

como medio al servicio de otros hombres y convierte a cada persona en un fin en sí mismo. Esa igualdad moral es el fundamento de la igualdad jurídica o igualdad ante la ley.

Si se toma como base que la idea del derecho es la justicia, y siguiendo los planteamientos de Kaufmann (2002) al respecto, la justicia en sentido amplio tiene tres aspectos:

- “La igualdad, que constituye la justicia en sentido estricto.
- La adecuación al fin, o sea, la justicia social o la justicia del bien común.
- Y la seguridad jurídica, es decir, la paz” (pp.290-306).

La igualdad es un criterio puramente formal: consiste en tratar de igual manera a los iguales y de manera desigual a los desiguales. Su carácter formal radica en que se limita a establecer un criterio general de actuación con respecto a los iguales y a los desiguales

Además, no se es igual o desigual en abstracto, sino siempre en relación con un elemento de comparación. Una vez que se hayan establecido las clasificaciones pertinentes de los individuos en virtud de la igualdad y desigualdad respecto a determinados factores de comparación se podrá proceder a tratar igualmente a los iguales y desigualmente a los desiguales. Parece evidente, por tanto, que de los tres elementos señalados, el primero es el de delimitar quiénes son iguales y quiénes desiguales y en razón de qué criterio.

El criterio formal de igualdad solo indica el procedimiento que hay que seguir una vez que se han especificado los elementos “materiales”. Este es justamente el punto débil de toda teoría

de la justicia procedimental. No es difícil aceptar que hay que tratar igualmente a los iguales y desigualmente a los desiguales. Lo arduo es conseguir un criterio racional que determine los aspectos materiales aludidos.

El segundo aspecto de la idea del derecho es la adecuación al fin, que es el que constituye el criterio material de la justicia. El fin del derecho es conseguir el bien de la comunidad. Por último, Kaufmann (2002) menciona como tercer aspecto de la idea del derecho la seguridad jurídica, que despliega en tres notas:

- Positividad
- Practicabilidad
- Invariabilidad

El derecho, para cumplir su función, ha de garantizar la seguridad de los bienes básicos de las personas: vida, dignidad, trabajo, propiedad, libertad; y, además, ha de ser seguro en sí mismo, esto es, duradero y eficaz.

Justicia y seguridad representan dos focos dialécticos que es preciso compaginar, aunque en ocasiones presentan momentos o casos de tensión. Kaufmann (2002) retorna al argumento de la fórmula del rechazo del derecho incorrecto o del injusto legal. La cuestión está en saber si en el caso de una ley, se está precisamente ante un injusto legal. En la práctica, habrá que juzgar en primer lugar si constituye un atentado contra los derechos humanos fundamentales y/o contra los principios jurídicos generales.

Cuando se está en presencia de un claro injusto legal se está ante la negación del derecho, por ser aquel un derecho inválido. La igualdad es tan importante que el constituyente colombia-

no le dio la categoría de valor, de principio y de derecho fundamental.

El valor y principio de igualdad es tan esencial para la teoría del derecho y la filosofía jurídica que es la regla de oro que permite llenar cualquier laguna del sistema y del control de constitucionalidad, como lo afirmó la Corte Constitucional en Sentencia C-174/06, en la cual se cita a De Vergottini (1985) y se establece que la igualdad es un parámetro para controlar cualquier norma. Con el principio de igualdad se llena cualquier vacío de control constitucional.

No cabe duda al aceptar que uno de los principios intrínsecos al interior de la sociedad colombiana y del Estado es el principio de igualdad. Es este principio fundamentador de la sociedad, el que permite llenar cualquier vacío que se presente en materia de control de constitucionalidad. En otras palabras, es el principio de igualdad un parámetro cierto del mismo control constitucional.

En este contexto, la garantía de la igualdad material se evidencia en la calificación que el juez hace de las pruebas que son allegadas al proceso. En tal sentido, Taruffo (2010) es muy meticuloso en el papel que asigna al operador cuando expresa:

El necesario distanciamiento crítico debe llevar al juez a “desprenderse de sí mismo” y a “observarse desde fuera” para seleccionar, entre los inputs que provienen del contacto inmediato con la prueba, aquellos que pueden tener algún valor cognoscitivo sobre la base de criterios intersubjetivamente aceptados o aceptables y posiblemente fundados en el plano del análisis psicológico, separándolos de aquellos (p.25).

En todo proceso, a sabiendas de la existencia de límites, se ha de aceptar como bien fundada la tesis retomada por Taruffo (2010) en la cual puede ser tenido por verdadero aquello que resulta probado, y en la medida que resulta probado. Aunque la decisión se funde en la mejor aproximación posible a la realidad empírica de los hechos, en todo caso –y ello es inevitable– será una aproximación relativa, en función de la expresión y de la utilidad epistémica de las pruebas disponibles. En cierta forma y en similar medida lo anterior plantea la posibilidad de que la decisión judicial pueda fundamentarse en una determinación de los hechos no verdadera, o sobre una aproximación no adecuada a los hechos del caso, en el supuesto de que las normas jurídicas o la insuficiencia de elementos probatorios (es posible que se hayan excluido pruebas relevantes de acuerdo con normas de inadmisibilidad) conducen al juez a tomar una decisión que no guarda coherencia con la realidad empírica de los hechos.

METODOLOGÍA

Este estudio se enmarca en las investigaciones con un enfoque descriptivo y cualitativo-cuantitativo, básicamente en las que se inscriben en el ámbito del paradigma empírico/analítico teniendo como finalidad comprender y explicar. El tipo de investigación definido es de naturaleza cualitativa-cuantitativa y por ello se utilizaron técnicas como el análisis de texto.

Los actores en este estudio (en cuanto a sujetos participantes) están conformados por las partes: demandante, demandado y el juez.

En lo que respecta a la documentación oficial, forma parte de la información a la cual se recurre para el análisis, la interpretación y comprensión de pruebas y actuaciones en el proceso de la recopilación de audios de las diferentes audiencias que se han llevado a cabo en los Juzgados Laborales del Circuito de la ciudad de Barranquilla.

1. Seguimiento de las audiencias para conciliación en los juzgados de Barranquilla

En el trabajo de campo de esta investigación se tomó una muestra de ocho Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla, de los cuales tres procesos corresponden al Juzgado Quince Laboral del Circuito; dos pertenecen al Juzgado Noveno Laboral del Circuito y los otros tres son del Juzgado Tercero Laboral del Circuito. Estos procesos fueron revisados desde la primera audiencia de trámite hasta la última o de juzgamiento.

Como se puede observar en la matriz de diálogo 1, de todas (100 %) las demandas presentadas ninguna logró conciliación; cumpliendo con su obligación legal de agotar la etapa previa de conciliación, el juez la da por agotada y así le queda muy difícil proponer fórmulas de arreglo. En vista de la inasistencia de las partes en un alto porcentaje, se observa que ninguno de los que no se presentaron a la audiencia muestran una prueba sumaria de una justa causa que justificara su inasistencia. Por lo que el juez presume como ciertos los hechos susceptibles de confesión en la presentación y contestación de la demanda, no le queda más que dar por terminada la audiencia.

Tabla 1. Audiencia de conciliación en los juzgados de Barranquilla

Aspectos observados	Cantidades		Total %	
	Sí	No	Sí	No
El juez invitó a las partes a conciliar.	8		100	
El juez invita insistentemente a conciliar a las partes.		8		100
Expuso las ventajas de la conciliación.		8		100
En la audiencia se encontraban los apoderados de las partes.	7	1	87,5	12,5
Solicitó la parte el consejo del apoderado.		8		100
Se concilió.		8		100

Fuente: Revisión de audiencias en Barranquilla, marzo-abril 2015

Matriz de diálogo 1. Asistencias de las partes a la conciliación

Juzgado Quince Laboral del Circuito de Barranquilla	
Demandante	Demandado
Sí asiste el demandante.	No asistencia del demandado.
No asistencia del demandante.	No asistencia del demandado.
Sí asiste el demandante.	No asistencia del demandado.
Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Barranquilla	
Demandante	Demandado
Sí asiste el demandante.	No asistencia del demandado.
No asistencia del demandante.	Sí asiste el demandado.
Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Barranquilla	
Demandante	Demandado
No asiste el demandante.	No asistencia del demandado.
No asistencia del demandante.	No asiste el demandado.
No asistencia del demandante.	No asiste el demandado.

Fuente: Revisión de audiencias en Barranquilla, marzo-abril 2015

2. Decisión de excepciones previas en los juzgados de Barranquilla

Tal y como se puede ver, en ninguno de los procesos observados los jueces accedieron a la declaración de la excepción previa, pese a la solicitud de la parte demandada en la contestación de la demanda. En dos procesos no se propu-

sieron excepciones previas en la contestación de la demanda; en otro proceso se observa que la excepción de prescripción fue solicitada como previa, pero fue desentendida por el juez, que pasó a resolverla con la sentencia como excepción de fondo.

Se propuso también la excepción previa de inepta demanda por inadecuado agotamiento de la vía gubernativa, pero el juez la declara no probada.

De igual manera se evidenció la excepción de indebida acumulación de pretensiones, para lo cual el despacho declara que no prospera dicha excepción teniendo en cuenta que las pretensiones no se excluyen y no son incongruentes.

En otras respuestas de la demanda observadas, solo se propusieron excepciones de mérito de manera que al no existir excepciones previas que resolver, se prescinde de esta etapa y se prosigue con la siguiente.

Así como se contestan las demandas, también se halló en este estudio una entidad que no contestó la demanda de manera oportuna de modo que de no existir excepciones previas ni de fondo se prescinde de esta etapa y se prosigue.

Tabla 2. Decisión de excepciones previas en los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla

Aspectos observados	Cantidades		Total %	
	Sí	No	Sí	No
Se decretaron excepciones previas.		8		100
Se interpuso el recurso contra la declaración de excepciones previas.		8		100
Se interpuso el recurso contra la negativa de declarar excepciones previas.		8		100

Fuente: Revisión de audiencias en Barranquilla, marzo-abril 2015

Matriz de diálogo 2. Decisiones de excepciones previas

Juzgado Quince Laboral del Circuito de Barranquilla
La demandada Cajanal propuso la excepción previa de inepta demanda por inadecuado agotamiento de la vía gubernativa, se estudia dicha excepción y el juez la declara no probada, por cuanto no se acreditó la falta de agotamiento de la vía gubernativa, <i>contrario sensu</i> se probó que la demandante sí agotó la vía gubernativa mediante derecho de petición elevado ante la demandada en el mes de febrero de 2005, se notifica en estrado y continúa el litigio.
Decisión de excepciones previas: se observa que la demandada no interpuso excepciones previas en la contestación de la demanda, lo cual amerita que se declare precludida esta etapa y se prosiga.
En esta etapa del proceso, la juez en la contestación de la demanda observa que solo se propuso la excepción de cosa juzgada. En la medida en que existía un acta de conciliación ante el Ministerio del Trabajo donde el trabajador firmó su renuncia libre y espontánea, y considerando el despacho que por tratarse de la razón de la <i>Litis</i> , se resolverá en la sentencia. La razón es que no se tuvieron en cuenta derechos ciertos e indiscutibles cuando se celebró el acta de conciliación ante el Ministerio del Trabajo.
Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Barranquilla
El despacho continúa con la etapa de decisión de excepciones previas, pero como se observa que la demandada Contactamos Servicios Ltda. propuso la excepción de indebida acumulación de pretensiones, le da traslado al apoderado de la demandante para que se pronuncie al respecto y este solicita se desestime la prosperidad de dicha excepción; luego el despacho declara que no prospera dicha excepción teniendo en cuenta que las pretensiones no se excluyen y no son incongruentes, y así lo notifica en estrado.
El despacho continúa con la etapa de decisión de excepciones previas, donde se establece que la demandada no propuso excepciones; por lo tanto, en este caso no hay nada que resolver y así lo notifica en estrado.
Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Barranquilla
Se continúa con la decisión de excepciones previas: la demandada contestó la demanda de manera oportuna y propuso excepciones de mérito de manera que al no existir excepciones previas que resolver, se prescinde de esta etapa y se prosigue.
Se continúa con la decisión de excepciones previas: la demandada contestó en debida forma y propuso excepciones de mérito y, además, la excepción previa de falta de agotamiento de la vía gubernativa. Esta se resuelve luego de constatar que la parte actora sí agotó la vía gubernativa; por tanto, el despacho declara no probada la excepción previa planteada, y continúa con las demás etapas, notifica en estrados.
Se continúa con la decisión de excepciones previas: la demandada no contestó la demanda de manera oportuna de modo que de no existir excepciones previas ni de fondo, se prescinde de esta etapa y se prosigue.

Fuente: Revisión de audiencias en Barranquilla, marzo-abril 2015

3. Etapa de saneamiento del litigio en los juzgados de Barranquilla

Esta etapa tiene como finalidad prever la incidencia de algún vicio que pueda afectar de nulidades absolutas el desarrollo normal del proceso o producir sentencias inhibitorias.

Se evidenció un solo caso donde la juez tuvo la necesidad de sanear el proceso, ya que al revisar la demanda impetrada por el señor Hernando Enrique Fuente Garizábalo observa una inconsistencia que da para inadmitir la demanda, y que no fue advertida por su despacho ni por el demandado al contestar la demanda. Dicha inconsistencia consiste en la indebida acumulación de pretensiones en la medida que pide, por un lado, el reintegro del trabajador en el cargo que venía desarrollando y al pago de salarios y prestaciones sociales desde el despido hasta su reintegro con la respectiva indemnización, y, por otro lado, la terminación unilateral del contrato. Se le da la oportunidad al demandante para que corrija la demanda. Una vez saneado el litigio se pasa a la siguiente etapa. En los demás procesos no fue necesario decretar o sanear nulidades ante el estudio riguroso que realizaron los jueces al admitir la demanda.

Tabla 3. Etapa de saneamiento del litigio en los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla

Aspectos observados	Cantidades		Total %	
	Sí	No	Sí	No
Se decretaron nulidades.		8		100
Se interpuso el recurso contra la declaración de nulidades.		8		100
Se interpuso el recurso contra la negativa a declarar la nulidad.		8		100
El juez sana el proceso.	1	7	12,5	87,5

Fuente: Revisión de audiencias en Barranquilla, marzo-abril 2015

Matriz de diálogo 3. Saneamiento del litigio en los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla

Juzgado Quince Laboral del Circuito de Barranquilla
El juez pasa a la etapa de saneamiento del litigio. Competencia: este juzgado es competente para conocer del litigio de acuerdo a la norma. Medidas para evitar sentencia inhibitoria: se observa que la demanda reúne los requisitos de demanda en forma; igualmente se ve que las partes tienen capacidad para comparecer al proceso, circunstancia que no amerita al juzgado tomar decisiones tendientes a sanear el proceso. Medidas tendientes a declarar nulidades: no se avizora ninguna causa de nulidad. Resuelve abstenerse de tomar medidas tendientes a sanear el proceso y prosigue con las demás etapas, se notifica en estrado.
A continuación la juez pasa a la etapa de saneamiento del litigio. Esta etapa tiene como finalidad prever la incidencia de algún vicio que pueda afectar de nulidades absolutas el desarrollo normal del proceso o producir sentencias inhibitorias. Al revisar la demanda impetrada por el señor Hernando Enrique Fuente Garizábalo observa la juez una inconsistencia que da para inadmitir la demanda, que no fue advertida por su despacho ni por el demandado al contestar la demanda. Dicha inconsistencia consiste en la indebida acumulación de pretensiones en la medida que pide, por un lado, el reintegro del trabajador en el cargo que venía desarrollando y al pago de salarios y prestaciones sociales desde el despido hasta su reintegro con la respectiva indemnización. Por otro lado, así mismo pide la terminación unilateral del contrato. Se le da la oportunidad al demandante para que corrija la demanda. Una vez saneado el litigio se pasa a la etapa.
Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Barranquilla
La juez pasa a la etapa de saneamiento del litigio y proclama la competencia del despacho de acuerdo a la ley; por consiguiente, no existen medidas tendientes a sanear el presente proceso ni a evitar nulidades ni sentencia inhibitoria por cuanto se cumplen todos los presupuestos procesales, se notifica en estrado.
Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Barranquilla
Se constata que no existe ninguna de las causales de nulidad, se notifica en estrado.

Fuente: Revisión de audiencias en Barranquilla, marzo-abril 2015

4. Etapa de fijación del litigio en los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla

En esta etapa el juez como director del proceso pasa a dar lectura de los hechos y para ello requiere a los apoderados de las partes para que determinen los hechos en que estén de acuerdo y que fuesen susceptibles de prueba de confesión, y que se declararán probados mediante auto en el cual se desecharán las pruebas pedidas que versen sobre los mismos hechos.

Tabla 4. Etapa de fijación del litigio en los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla

Aspectos observados	Cantidades		Total %	
	Sí	No	Sí	No
Con base en la demanda y su contestación el juez dictó auto estableciendo qué hechos se daban por probados.	8		100	
Se interpuso el recurso por la forma en que se fijó el litigio.		8		100

Fuente: Revisión de audiencias en Barranquilla, marzo-abril 2015

Matriz de diálogo 4. Fijación del litigio en los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla

Juzgado Quince Laboral del Circuito de Barranquilla
Etapa de fijación del litigio: el juzgado considera cuáles hechos son susceptibles como prueba de confesión dado que la parte demandada ni su apoderado se encuentran en la sala de audiencias, y dichos hechos se prueban con las documentales aportadas, se notifica en estrado.
Etapa de fijación del litigio: el juez da lectura de los hechos en los que las partes se encuentran de acuerdo, y se tendrán como probados; por consiguiente, no es del caso declarar pruebas ya que dichos hechos se demuestran con las documentales aportadas al proceso, se notifica en estrado.
En esta etapa del proceso la señora juez requiere a los apoderados de las partes para que determinen los hechos en que estén de acuerdo y que fuesen susceptibles de prueba de confesión, los cuales se declararán probados mediante auto en el que se desecharán las pruebas pedidas que versen sobre los mismos hechos.
Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Barranquilla
Etapa de fijación del litigio: la juez concede el uso de la palabra al apoderado de la demandada Monómeros Colombo-Venezolanos S.A. y al apoderado de Contactamos Servicios Ltda., a fin de que manifieste en qué hechos se encuentra de acuerdo con la demanda.
Etapa de fijación del litigio: la juez concede el uso de la palabra al apoderado de la demandada CI Prodeco S.A., a fin de que manifieste en qué hechos se encuentra de acuerdo con la demanda.
Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Barranquilla
Analizadas la demanda y la contestación se fija el litigio enumerando los hechos aceptados y los no aceptados por la demandada.
Analizadas la demanda y la contestación se procede a la fijación del litigio enumerando los hechos aceptados y los no aceptados.
Analizadas la demanda comoquiera que no existe contestación, se fija el litigio así: son hechos materia del litigio todos los enunciados en la demanda y la contestación; se procede a la fijación del litigio enumerando los hechos aceptados y los no aceptados.

Fuente: Revisión de audiencias en Barranquilla, marzo-abril 2015

CONCLUSIONES

En los procesos orales se denota la confianza que las partes han depositado en el juez mediante el acatamiento de todas sus decisiones sean estas dictadas con sus perfecciones, o hasta con sus deficiencias, ya que el Estado le ha conferido a él la facultad jurisdiccional de administrar justicia, y no a otra persona.

En los procesos observados en los diferentes Juzgados Laborales de Barranquilla, fue el juez quien como director del proceso adelantó de manera ágil y oportuna el desarrollo de las diferentes etapas del proceso, tomándose todo el tiempo necesario para evacuar cada una de estas, pues el fin no está relacionado con terminar el proceso rápidamente, sino en hacer efectivo los derechos sustanciales y fundamentales de las partes. En este sentido, el juez adopta las medidas necesarias desde la presentación de la demanda hasta proferir la sentencia.

En estos procesos se encuentra un juez laboral que le da la cara a la sociedad; con esto se tiene certeza y claridad sobre la presencia y el papel que juega como el responsable de las diferentes decisiones que se tomen en el proceso.

Se observa en estos procesos laborales que la oralidad brinda una pronta y rápida aplicación de la justicia, pues aquí se reflexionó cómo se dan los principios de celeridad e inmediación en favor del papel protagónico de un juez en busca de la verdad real; de ahí la importancia de estar presente durante todo el proceso manteniendo el contacto con las partes.

Se denota una inasistencia generalizada de las partes a la audiencia de conciliación en los

procesos observados en los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla, sin que se muestre temor alguno hacia las sanciones que se les impongan por la no asistencia a esta audiencia; todo se deja en manos de sus apoderados y de la seriedad y credibilidad del juez, quien asume su rol con seriedad.

En el desarrollo de este estudio el juez siempre contó con todas sus facultades a lo largo de los procesos. Por ejemplo, tiene la facultad de aclarar un hecho ahí mismo si así lo desea. Se observa la eliminación de la inspección judicial a los libros y documentos, cuando deben anexarlos a la contestación de la demanda o acercarlos al despacho. Su fundamento legal es el numeral 7 del artículo 95 de la Constitución Nacional en referencia a la administración de justicia.

Se pudo constatar que en todos los casos observados las declaraciones recaen sobre los hechos centrales de la demanda y su contestación.

Con el decreto de pruebas de oficio el juez halló la verdad, y esto conlleva una igualdad material de las partes así estas no se hayan presentado.

Retomando la posición de Arthur Kaufmann (2002) con respecto a su idea de justicia, los autores encuentran un acercamiento a lo que es la justicia laboral según los tres aspectos planteados por aquel en términos de hacer referencia a:

- La igualdad, que constituye la justicia en sentido estricto.
- La adecuación al fin, o sea, la justicia social o la justicia del bien común.
- La seguridad jurídica, es decir, la paz.

Por tanto, cuando en una sociedad se está en presencia de un claro injusto legal, se asiste a la negación del derecho, por ser aquel un derecho inválido. La igualdad es tan importante que el constituyente colombiano le dio la categoría de valor, de principio y de derecho fundamental.

A raíz de esto, los autores se identifican con la escuela de la autonomía avanzada, autonomía científica, dogmática y normativa, por cuanto ella reconoce los principios propios del derecho laboral, como son:

La desigualdad compensatoria, el in dubio pro operario, la redistribución de la carga de la prueba, la defensa gratuita, la intermediación, la concentración, la celeridad, la oralidad y el principio de veracidad.

Finalmente, los autores se identifican con el profesor Silva Romero (2008) cuando afirma que:

El juez es el forjador de la paz y alrededor [(...) suyo] debe estructurarse la sociedad; tiene la obligación de ubicar la normatividad y su decisión en los problemas sociales y políticos que lo rodean. Algunos llaman a este principio la aproximación psicológica del juez laboral al proceso y a las partes. El funcionario judicial debe tener un criterio de conciencia frente a la evaluación de la prueba, ver el entorno social y ser equitativo en la solución de los conflictos (p.25).

Como recomendación se plantea la siguiente: desde punto de vista jurídico deben establecerse sanciones pecuniarias para quienes no comparezcan a las diferentes audiencias.

REFERENCIAS

- Araújo, J. (2004). *El derecho fundamental a la igualdad. Precisiones*. Bogotá: Editorial Derecho Colombiano.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-174/2006. M. P. Jaime Córdova Triviño. Extraída en abril de 2013 desde <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-174-06.htm>
- De Vergottini, G. (1985). *Derecho constitucional Comparado*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Kaufmann, A. (2002). *Filosofía del derecho* (3ª ed.). Bogotá: Editorial Externado de Colombia.
- Silva Romero, M. (2008). *Juez director del proceso laboral. Plan de Formación de la Rama Judicial*. Extraído desde http://www.academia.edu/4054437/juez_director_del_proceso_laboral
- Taruffo, M. (2010). *La prueba, artículos y conferencias*. Santiago de Chile: Metropolitana.
- Vicuña, M. & Castillo, S. (2015). La verdad y la justicia frente a la prueba en el proceso penal. En *Justicia*, 27, 118-134.