

como esas peculiaridades aportan de manera positiva o negativa a la construcción de eso que podemos denominar la desconianza del ciudadano frente al proceso judicial, que de alguna manera explica el surge de la Corte Constitucional y la Acción de Tutela a tal extremo que la mayor parte de las personas cuando concurren ante un abogado en busca de solución a un problema esperan siempre la respuesta mágica de "eso se resuelve con una tutela".

**PECULIARIDADES DE LAS PRUEBAS EN
MATERIA PROCESAL LABORAL
PONENCIA PARA EL XXI CONGRESO DEL DERECHO PROCESAL
INSTITUTO COLOMBIANO DE DERECHO PROCESAL**

DR. HAROLD MOSQUERA RIVAS
Profesor Universidad del Cauca

Hablar de las peculiaridades de las pruebas en el Derecho Procesal Laboral Colombiano es algo así como destacar la idiosincrasia típica de nuestra gente, representada en este caso en el quehacer del abogado dentro del proceso. Lo que ocurre en el proceso laboral no es otra cosa que el reflejo del comportamiento de nuestra gente en todos los niveles, lo que podríamos llamar una cultura del avión. Del hombre que busca el artificio para no hacer una larga fila, de aquel que a pesar de su capacidad económica no quiere pagar todo lo que se lleva de un supermercado, del que no reintegra el dinero que en exceso y por error le entregó un cajero en el banco, de aquel que repite comida y bebida en una fiesta sin importarle que otros no hayan recibido nada. Pero, como existe un grupo de personas de bien, que hacen la fila, pagan todo, reintegran el dinero que reciben por error y comen con mesura en las fiestas. Estos últimos justifican el tema escogido para esta ponencia, pues el propósito de abordarlo no es otro que destacar a partir de las peculiaridades, los vicios que inventaron los primeros para procurar acabarlos y darle paso a una cultura del respeto por los principios y la profesión misma.

No es fácil imaginar que un proceso laboral pueda demorar 50 años o que el empleador que contrató al trabajador jamás aparezca dentro del proceso. Es difícil aceptar que al final de un proceso laboral no sea posible pagar lo adeudado al trabajador ni siquiera con la totalidad de los activos de la empresa. Pero es posible y de alguna manera es consecuencia de las costumbres derivadas de las peculiaridades de las pruebas en el proceso laboral.

Inicialmente se pensaría que hablar de las peculiaridades de las pruebas en el proceso laboral equivale a realizar un paralelo entre la regulación de estas en el Procedimiento Civil y la normatividad que las rige en materia laboral, o tal vez comparar la práctica de pruebas en cada uno de los procesos. Pero este ejercicio estaría incompleto, si se omitiera destacar la manera

como esas peculiaridades aportan de manera positiva o negativa a la construcción de eso que podríamos denominar la desconfianza del ciudadano frente al proceso judicial, que de alguna manera explica el auge de la **Corte Constitucional y la Acción de Tutela** a tal extremo que la mayor parte de las personas cuando concurren ante un abogado en busca de solución a un problema esperan siempre la respuesta mágica de **“eso se resuelve con una tutela”**.

Resulta evidente que la solución a esta situación no está en procurar la eliminación normativa de la Corte Constitucional y la Acción de Tutela. Debemos primero trabajar por el cambio de las costumbres en la actuación judicial, por el respeto a los principios fundamentales de cada proceso y la aplicación efectiva y eficaz de la normatividad vigente en los términos previstos por el legislador. De esta manera podremos restablecer la fe del ciudadano en el proceso judicial y entonces es posible que la Corte Constitucional y la Acción de Tutela se conviertan en instituciones que sirvan de inspiración a los historiadores del derecho Colombiano.

RAZÓN DE SER DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

En el proceso laboral el demandante debe indicar al juez los medios probatorios que pretende hacer valer para **“establecer la verdad de sus afirmaciones”**, el demandando igualmente debe señalar en su defensa los medios probatorios que pretende hacer valer, en tanto que el juez debe dirigir el proceso en forma que garantice su rápido adelantamiento, sin perjuicio de la defensa de las partes. Así mismo, las partes deben portarse con lealtad y probidad dentro del proceso, y el juez hará uso de sus poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirven del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la ley. De acuerdo con lo previsto en los artículos 25, 31, 48 y 49 del C.P.L. esta es la carta de navegación en materia probatoria dentro del proceso laboral y a partir de ella parecería innecesaria una reforma normativa de fondo si lo que se pretende es una pronta administración de justicia, pues allí están las bases para cumplir con ese propósito.

LA PRUEBA PERICIAL UNA EXCEPCIÓN EN EL PROCESO LABORAL

Son admisibles dentro del proceso laboral todos los medios de prueba, pero la prueba pericial sólo tiene lugar de manera excepcional cuando el juez estime que debe designar un perito que lo asesore en aquellos asuntos que requieran conocimientos especiales. Nótese entonces que en el proceso laboral el perito siempre será único, excepcional y asesor del juez. Ilustremos esta peculiaridad con un ejemplo:

En un proceso laboral en el que se discutía el despido de un vendedor de droguería que había despachado un medicamento equivocado, pues en

lugar de formular al paciente ZOCOR que era la droga formulada, le entregó un medicamento llamado ZACOR. Las partes se enfrascaron dentro del proceso en una discusión sobre la legalidad del trámite disciplinado adelantado al trabajador y en ello ocuparon tres años. Pero al momento de presentar los alegatos la juez en audiencia pública observó que dentro del debate probatorio no había información sobre los medicamentos. Una vez puso esto en conocimiento de las partes propuso que se trasladara la audiencia al Hospital Universitario de la ciudad para buscar un farmacólogo que le asesorara respecto al asunto. Así se ordenó con la anuencia de las partes y media hora después interrogaban en el Hospital al farmacólogo, quien explicó que el ZOCOR formulado era un controlador del colesterol, en tanto que el ZACOR equivocadamente entregado era un antiparasitario, de tal suerte que el trabajador con su error lo único que hizo fue matarle los parásitos a la enferma. Error que el farmacólogo encontró justificado por la horrorosa caligrafía de los herederos de Hipócrates. Una vez oído al perito las partes llegaron a un acuerdo y el asunto fue conciliado en dos días.

Efectivamente en materia laboral hay de manera excepcional asuntos en los que la asesoría de un perito puede ahorrar años de infructuosa confrontación.

LA PRUEBA TESTIMONIAL Y SUS LIMITACIONES EN EL PROCESO LABORAL

Con el propósito de evitar la dilación de los procesos laborales se autoriza al Juez para rechazar la práctica de pruebas inconducentes o superfluas en relación con el objeto del pleito (artículo 53 C.P.L.). Igualmente el Juez no admitirá más de cuatro testigos para cada hecho.

En aquellos casos en que se discute exclusivamente un hecho puede resultar complicado la limitación prescrita, pero como nuestros abogados son hábiles e ingeniosos, fraccionarán el hecho en 4 partes si requieren citar a dieciséis testigos.

En el proceso laboral puede tacharse al testigo, pero debe hacerse antes de rendirse la declaración y sobre este particular el Juez resolverá en la sentencia en todos los casos (artículo 58 C.P.L.).

Una peculiaridad del proceso laboral es la excesiva prueba testimonial y la dificultad de su recepción, pues en la mayoría de los casos los testigos de los hechos objeto de controversia son trabajadores activos, que de comparecer a declarar pueden dejar de serlo. También es común la declaración de Directivos o Jefes vinculados al empleador que por ese sólo hecho ya resultan sospechosos. Finalmente encontramos el testimonio de los Directivos sindicales, que siempre es más una declaración hecha con el corazón que con la razón y por ello igualmente resultará sospechosa. Encontramos así un proceso laboral inundado de testigos sospechosos o

con tachas sobre ellos debe navegar el Juez en búsqueda de la verdad que necesita para fallar cada proceso.

Ilustraremos lo expuesto con un ejemplo:

Luego del cierre de una empresa previa autorización del Ministerio del Trabajo 200 despedidos consideraron que les debían pagar una indemnización por el perjuicio moral ocasionado por la terminación de sus contratos de trabajo e iniciaron un proceso en el que cada uno de ellos debía probar el daño moral para que se ordenara su pago. Cada trabajador suministró el nombre de dos testigos, vecinos suyos que declararían sobre el perjuicio moral demandado. Así resultó al final una demanda con solicitud de 400 testimonios. Como el Juzgado fijaba fecha para audiencia cada cuatro meses, se efectuó el siguiente cálculo: si se reciben dos testigos por audiencia y cada cuatro meses hay una audiencia, deberían transcurrir 800 meses para que se practicara únicamente la prueba testimonial referida al daño moral, es decir 66 años y 8 meses, lo que claramente indica que el proceso terminará aproximadamente con la tercera generación genealógica de las partes, si hay más pruebas por practicar y proliferan las tachas de testigos para ser resueltas en la sentencia.

El caso planteado, real y de común ocurrencia en estos tiempos nos plantea un asunto no fácil de resolver que hoy forma parte de las peculiaridades probatorias del proceso laboral y es la abundancia de prueba testimonial de difícil recepción en unos casos, de difícil valoración en otros y de imposible práctica en otros. Debe el Juez hacer uso de los instrumentos normativos para también de manera ingeniosa resolver de manera rápida el problema y garantizando el derecho de defensa.

LA INSPECCIÓN OCULAR OTRA PRUEBA EXCEPCIONAL EN EL PROCESO LABORAL

En el proceso laboral el Juez sólo debe decretar la práctica de una inspección ocular cuando se presenten graves y fundados motivos o para aclarar hechos dudosos. (Artículo 55 del C.P.L.) siempre que tal diligencia pueda cumplirse sin graves daños para las partes o los terceros, y sin obligarlos a violar secretos profesionales, comerciales o artísticos. Tradicionalmente en el proceso laboral se solicita esta prueba para inspeccionar la hoja de vida laboral del trabajador, las nóminas de pago de salarios y prestaciones sociales o el expediente disciplinario adelantado a un trabajador despedido. Documentos que perfectamente pueden ser aportados por las partes al proceso con la demanda, con su contestación o a solicitud oficiosa del juzgado sin que se requiera el desplazamiento de la audiencia a las instalaciones de la empresa, lo que sólo excepcionalmente como lo previó el legislador, se puede requerir.

Es conocido el asunto en que al final del debate probatorio el empleador se encontraba en difícil posición. Aprovechó entonces y preparó

todo su arsenal documental, parte existente y parte fabricada para la última prueba, la inspección ocular. El apoderado del demandante al llegar a la diligencia se sorprendió de encontrar en la hoja de vida una cantidad de documentos desconocidos por su cliente y que no tenían razón para encontrarse allí. Entonces de manera ingeniosa y observando que se trataba de una prueba solicitada por él exclusivamente, solicitó la palabra al Juez para manifestar que desistía de la práctica de la prueba. Su contraparte se opuso alegando que la prueba una vez decretada pertenece al proceso y no a las partes. Después de varias horas de discusión e intervenciones orales de las partes, el Juez aceptó el desistimiento en providencia aún hoy discutida. Desde entonces, todos los que conocieron del asunto, olvidando el mandato del artículo 55 C.P.L. en sus demandas o contestaciones de demanda siempre incluyen la solicitud de práctica de la inspección ocular a los archivos de la empresa.

Respecto a esta prueba en materia laboral es peculiar la **confesión ficta**, que por mandato del artículo 56 del C.P.L. cuando la diligencia no se realiza por renuencia de la parte que debe facilitarla, se tendrán como probados en su contra los hechos que la otra parte se proponía demostrar, en aquellos casos en que sea admisible la prueba de confesión. Esta norma permite entender mejor la razón que motiva al trabajador demandante a solicitar siempre la práctica de la prueba ocular.

Sobre esta prueba, creemos que la actividad del Juez debe encaminarse a convertir en realidad procesal el mandato legal de la excepcionalidad. Pues resulta difícil encontrar situaciones prácticas en las que efectivamente se requiera decretar la inspección ocular, más allá de la búsqueda de la confesión ficta, cuando los documentos que estaban en manos de las partes se llevaron al proceso a trabar la litis.

EL INTERROGATORIO DE PARTE UNA PRUEBA DEL JUEZ

En materia laboral el Juez puede ordenar la comparecencia de las partes, a fin de interrogarlas libremente sobre los hechos controvertidos. La parte citada podrá comparecer por medio de apoderado, salvo que se trate de hechos personales. (Artículo 59 del C.P.L.) la norma laboral induce a pensar que el legislador pretendió darle al interrogatorio de parte una connotación especial al exigir que antes de decretar su práctica el Juez verifique su necesidad, caso en el cual, sin importar el estado del proceso podrá ordenarla, **así las partes no la hayan solicitado**. Lo que realmente resulta peculiar es que la prueba se pueda absolver por medio de apoderado, ante la dificultad que algunos representantes legales de las demandas para comparecer al proceso. Esta peculiaridad es un excelente instrumento para evitar las excusas de quienes deben comparecer al interrogatorio de parte, pues el Juez podrá prevenirlos desde el decreto de la prueba para que, en caso de dificultarse su comparecencia a la diligencia designen apoderado para tal

efecto, quien por supuesto deberá responder cuanto se le pregunte de manera conducente y pertinente.

Respecto de esta prueba debe destacarse que, se han llenado los vacíos existentes dando aplicación al C.P.C. para los interrogatorios a instancia de parte, traslado de la parte a la sede del Juzgado, requisitos y práctica del interrogatorio y la confesión ficta.

LA REFORMA AL CÓDIGO PROCESAL LABORAL

El Código Procesal Laboral colombiano en general y de manera especial en la regulación de pruebas no requiere de una reforma profunda, es perfectamente posible que si las partes y el Juez utilizan los instrumentos allí previstos y dan aplicación a los principios señalados en nuestra Constitución, bastarán unos ajustes para poner el Código a tono con la realidad procesal laboral. La mejor prueba de ello es que siempre que se propone una reforma laboral lo que se presenta en materia procesal, como ocurre con el proyecto de Ley que hoy se encuentra en trámite, es una serie de modificaciones que procuran acabar con los vicios dilatorios que hoy demoran los procesos y llenar algunos vacíos dejados por el legislador del 48. Lo que es necesario sin lugar a dudas es garantizar la autonomía del procedimiento laboral, acabando con la permanente aplicación del artículo 145 del C.P.L. que ordena la remisión al C.P.C. si no se encuentra norma especial laboral.

Lo que resulta innegable es que más allá de procurar la mejor reforma normativa, requerimos es un cambio de las malas costumbres que hoy se practican en los procesos laborales, lo que seguramente resultará aplicable al proceso civil. Porque una peculiaridad de nuestros procesos judiciales es que todos se ven comúnmente degenerados por conductas que jamás pasaron por la mente o el espíritu de nuestro legislador, si es que algún día tuvo espíritu.

Popayán, junio del 2000