



**Universidad
Pontificia
Bolivariana**

**EL DERECHO A LA DOBLE INSTANCIA EN MATERIA LABORAL DENTRO DE
LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE ÚNICA INSTANCIA**

DANIEL MEJIA ESPINOSA

PEDRO FORST VÉLEZ

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN

2021



**Universidad
Pontificia
Bolivariana**

**EL DERECHO A LA DOBLE INSTANCIA EN MATERIA LABORAL DENTRO DE
LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE ÚNICA INSTANCIA**

DANIEL MEJIA ESPINOSA

PEDRO FORST VÉLEZ

Trabajo de grado para optar al título de abogado

Director de trabajo de grado

EDISON DAVID CASTRILLÓN GARCÍA

Doctor en Derecho Procesal Contemporáneo

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN

2021

SUMARIO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: EL PROCESO LABORAL, AUDIENCIAS, DEBIDO PROCESO Y CUANTÍA COMO FACTOR QUE DETERMINA LA COMPETENCIA

CAPÍTULO II: FALLOS EXTRA Y ULTRA PETITA

CAPÍTULO III: PROCESOS DE PRIMERA Y ÚNICA INSTANCIA

CAPÍTULO IV: ALTERACIÓN DE LA CUANTÍA EN LOS PROCESOS DE ÚNICA INSTANCIA: CASOS DE LA JURISPRUDENCIA Y SOLUCIONES

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

DANIEL MEJÍA ESPINOSA Y PEDRO FORST VÉLEZ

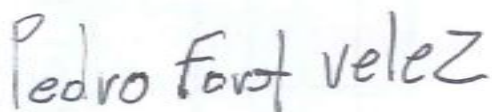
Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.”.



DANIEL MEJÍA ESPINOSA

C.C



PEDRO FORST VÉLEZ

C.C

EL DERECHO A LA DOBLE INSTANCIA EN MATERIA LABORAL DENTRO DE LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE ÚNICA INSTANCIA

RESUMEN

Este trabajo surge por varias problemáticas observadas en el ámbito procesal laboral, tanto académico, como práctico. Dentro de la actividad de la práctica, y ese trasegar académico y primera experiencia laboral, se dieron debates nutritivos acerca de fenómenos del procesal laboral. Surge alguna vez la pregunta sobre lo que pasaría en caso de que un juez competente en un proceso ordinario laboral de única instancia, al momento de fallar, vaya a condenar por una cifra mayor a los 20 SMLMV; muchas fueron las posiciones encontradas y diversas, razón por la cual se identificó que no era un tema pacífico. Eso dio lugar a que se llevara a cabo una investigación acerca de la problemática, que se ha convertido en un tema de sumo interés, por ende, se decide tomarlo como tema para este artículo de grado. Por ello, y principalmente para poder determinar claramente la solución al problema planteado, se decide hacer un estudio sobre las causas; encontrar las razones por las cuales, un proceso se inicia con pretensiones menores a 20 SMLMV, y al momento del fallo, esta suma puede excederse. Encontramos que los jueces laborales están facultados para fallar extra y ultra petita, razón por la cual, en ocasiones, esa situación influye en la aparición del fenómeno mencionado; las sanciones cuantiosas a los empleadores también son cuestiones sustanciales que afectan lo procesal, que modifican la cuantía y pueden ser determinantes para que se cause esa alteración; los intereses y demás vicisitudes atadas a los tiempos y demoras de los procesos laborales; Son varias las razones que encontramos para que eso pudiera ocurrir, y, en consecuencia, identificamos un problema sin una solución pacífica, con mérito de ser estudiada e investigada. Además de la posición que el fallador debería tomar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso.

Palabras clave: derecho procesal, competencia, cuantía, debido proceso, instancias procesales

ABSTRACT

This work arises from several problems observed in the labor procedural field, both academic and practical. Within the practice activity, and that academic transfer and first work experience, there were nutritious debates about phenomena of labor proceedings. Sometimes the question arises as to what would happen if a competent judge in an ordinary single-instance labor process, at the time of ruling, is going to convict for a figure greater than 20 SMLMV; Many were the conflicting and diverse positions, which is why it was identified that it was not a peaceful issue. This led to an investigation being carried out about the problem, which has become a topic of great interest, therefore, it is decided to take it as a topic for this degree article. For this reason, and mainly to be able to clearly determine the solution to the problem posed, it is decided to carry out a study on the causes; find the reasons why a process starts with claims less than 20 SMLMV, and at the time of the ruling, this sum may be exceeded. We find that labor judges are empowered to rule extra and ultra petita, which is why, on occasions, this situation influences the appearance of the aforementioned phenomenon; heavy penalties for employers are also substantial issues that affect procedural matters, which modify the amount and can be decisive for causing this alteration; the interests and other vicissitudes tied to the times and delays of the labor processes; There are several reasons that we find why this could happen, and, consequently, we identify a problem without a peaceful solution, with the merit of being studied and investigated. In addition to the position that the delinquent should take to guarantee the fundamental right to due process.

Key words: procedural law, jurisdiction, amount, due process, procedural instances

I

INTRODUCCIÓN

El debido proceso se ha convertido a lo largo de toda la construcción normativo nacional e internacional, como un principio imperante en el desarrollo de toda actividad procesal, sea o no judicial, ya que hemos visto que esa institución ha

trascendido lo jurídico y se ha vuelto un derecho y una garantía constitucional propiamente dichos para todo aquel que se vea involucrado en un asunto que merezca un determinado procedimiento; de esa manera lo ha entendido tanto la doctrina como la jurisprudencia, que varias sentencias que se han estudiado y se pondrán de presente han hecho alusión a algunos sub principios también propios del debido proceso. En ese orden de ideas, el debido proceso es un principio general que abarca otros, y los desarrolla de una manera especial, y es allí donde nos interesa abordar la problemática: el derecho a la segunda instancia, incluso dentro de los procesos que son de única instancia, cuando medien circunstancias especiales, en este caso y para nuestro tema de estudio y de investigación: cuando haya una alteración de la cuantía y el fallo del juez sea por encima de los 20 salarios mínimos. Allí, como garantía y desarrollo del debido proceso, se debe activar la doble instancia dentro de los procesos laborales ordinarios de única instancia. Pareciera, a priori, un tema contradictorio, no obstante, hay circunstancias que modifican ese estado de cosas, tales como la posibilidad de los jueces laborales de fallar extra y ultra petita, fenómeno que, por su naturaleza, puede alterar la cuantía al momento del fallo; las sanciones en materia laboral que son cuantiosas también determinan esa posibilidad. Por ello consideramos que, básicamente, permitir la activación de la doble instancia se convierte en un desarrollo del debido proceso y de todas las garantías de las partes dentro del proceso laboral.

1. EL PROCESO LABORAL, AUDIENCIAS, DEBIDO PROCESO Y CUANTÍA COMO FACTOR QUE DETERMINA LA COMPETENCIA

En este capítulo, se hará una descripción general del proceso laboral, es decir, la concepción teórica de cómo está definido y se comparará con otros estatutos procesales vigentes en nuestro ordenamiento, resaltando la sustancial importancia que tiene, habida cuenta de que es un proceso que antecede a casi todos los que actualmente se estudian y se desarrollan en la práctica, por ende, con una relevancia superlativa, toda vez que ha sentado las bases procesales de algunos otros, sin embargo, y no es menos importante, también aclarar su

autonomía frente a los demás, ello sin perjuicio de aplicación de algunos principios como el de la integración normativa, esto es, la posibilidad y necesidad que existe de complementarlo con los demás, sobre todo, con el estatuto procesal civil, que se erige como esa norma supletiva para cuando algo no contemplado por el proceso laboral, sea regulado por el Código General del Proceso, y es que ello no puede obedecer sino a razones del desarrollo del debido proceso, de las garantías y derechos fundamentales que se desprenden de ello y del efectivo ejercicio de la defensa y la contradicción. Así, de esa manera, también se estudiarán las diferentes audiencias que se llevan a cabo dentro del proceso ordinario laboral, haciendo énfasis en el proceso ordinario de primera instancia, que por su naturaleza, separa las dos audiencias existentes y las lleva a cabo de manera autónoma, no obstante, en los procesos de única instancia, esas audiencias se suelen concentrar por motivos de economía procesal; ese estudio es importante desde el punto de vista del objeto de la investigación, es decir, porque en ocasiones, como se indicó y se seguirá indicando, los procesos tramitados inicialmente como de única instancia, pueden mutar a procesos donde haya una doble instancia, y por ello el estudio separado de las audiencias se torna de especial importancia. Por otro lado, la cuantía como factor que determina la competencia también merece un especial estudio porque precisamente allí es donde radica el problema jurídico planteado: la alteración de la misma.

El proceso laboral

Es el conjunto de normas que regulan la manera como se deben ventilar y resolver los conflictos jurídicos y económicos que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo y cuyo conocimiento les corresponde a las autoridades judiciales laborales.

Hoy en día es un ordenamiento autónomo porque tiene una serie de figuras y de principios propios (Forero Vargas, 2017). Hay varias características que llevan a concluir que es autónomo, como las siguientes:

- En 1948, que fue el año en que se expidió el actual código procesal del trabajo y ese código trajo una serie de figuras novedosas y propias de ese mismo ordenamiento, figuras que hasta ese momento en Colombia no existían en la ley, como el principio de la libre apreciación de la prueba por el juez, la figura de la conciliación, la titulación del articulado, la casación per saltum, el principio de la oralidad, etc. (Decreto Ley 2158, 1948)
- En 1971, cuando se expidió el código procesal civil, ese código se sirvió de varias de las instituciones del código procesal del trabajo. (Decreto 1400, 1971)
- La figura de la conciliación ha sido trasladada a otros códigos como son el código procesal civil (y Código General del Proceso), el Procesal Penal, el Contencioso Administrativo. (Ley 1562, 2012) (Ley 1437, 2011)
- Este código procesal del trabajo todavía conserva algunas figuras que son exclusivas de él, como por ejemplo la facultad del juez de fallar ultra o extra petita. (Decreto Ley 2158, 1948)

De todas maneras, este código guarda lo que se llama una interdependencia con las diferentes ramas del derecho, porque todas las ramas del derecho en un momento dado se auxilian entre sí, y esa interdependencia no le hace perder autonomía al código, que al momento de expedirse introdujo en Colombia los principios más modernos de la ciencia procesal (Forero Vargas, op. Cit.). Por ejemplo, basados en el principio de la integración normativa, todas las actuaciones que no estén reguladas en el Código Laboral se deberán nutrir y ser reemplazadas por las normas del proceso civil, es decir, por la normatividad del Código General del Proceso.

Competencia por el factor cuantía

En el proceso laboral hay dos tipos de procesos ordinarios (porque también existen otros especiales que no son objeto de estudio de este trabajo): laborales ordinarios de única instancia y laborales ordinarios de primera instancia. Ese asunto

está definido por la cuantía. El Código, en su artículo 12 indica un factor objetivo que determina la competencia y lo hace en razón de la cuantía, y, en consecuencia, son los jueces de pequeñas causas laborales quienes van a conocer procesos ordinarios laborales de única instancia cuando en las pretensiones se determina que son iguales o menores a 20 SMLMV. El texto dice lo siguiente:

ARTICULO 12. COMPETENCIA POR RAZON DE LA CUANTÍA. *<Artículo modificado por el artículo 46 de la Ley 1395 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Los jueces laborales de circuito conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente, y en primera instancia de todos los demás.*

Donde no haya juez laboral de circuito, conocerá de estos procesos el respectivo juez de circuito en lo civil.

Los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple, donde existen conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Los procesos laborales, además se componen de dos audiencias, generalmente divididas para fines de los procesos de primera instancia, no obstante, en los procesos laborales ordinarios de única instancia, las dos audiencias se concentran y se llevan a cabo en una sola, teniendo también una particularidad: la demanda se contesta en la audiencia, y no como ocurre en el otro evento, en el que notificado el auto admisorio de la demanda, la misma se debe contestar dentro de los diez días hábiles siguientes.

Las audiencias son, a saber:

Audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio.

En esta audiencia, lo que se pretende es llegar a un acuerdo de naturaleza bilateral (demandante y demandado) en la que las partes, y ya como estamos en un estadio procesal, con la debida intervención del juez, puedan solucionar el litigio ya sea de forma total o parcial en aras de evitar el tedioso y desgastante trasegar del proceso judicial, que, tendiendo a la realidad y a la experiencia, resulta bastante

agotador. Por ello se erige como un intento más de llegar a un acuerdo entre partes con la intervención del señor juez.

La comparecencia de las partes es de trascendental importancia porque precisamente ese es el objeto de esta audiencia: el acuerdo entre las partes. Cuando se trate de personas jurídicas debe acudir el representante legal debidamente facultado para conciliar, de igual manera que cuando se trate de incapaces. Por ello se indica que se debe presentar una prueba, aunque sea sumaria de la inasistencia. De no hacerlo, existen varias consecuencias, a saber, si se trata del demandante se presumen ciertos los hechos susceptibles de confesión; si se trata del demandado se presumen ciertos los hechos susceptibles de confesión; cuando los hechos no admitan prueba de confesión la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra y la no comparecencia de cualquiera de los apoderados dará lugar a la imposición de las multas que estén determinadas y establecidas por el Consejo Superior de la Judicatura.

Esa acta de conciliación presta mérito ejecutivo, es decir, que, si se está de cara a un incumplimiento sobre esos acuerdos, esas obligaciones allí vertidas se pueden cobrar vía proceso ejecutivo aunado a una consecuencia adicional y es que se torna inviable e imposible volver a promover un litigio por los mismos derechos y los mismos hechos en atención al principio de la cosa juzgada.

Además de la conciliación, que es la parte más importante de esta audiencia, también el juez se pronuncia sobre las excepciones previas planteadas por la defensa de la parte demandada y las debe resolver, incluso por facultades legales puede proponer otras como es el caso de la cosa juzgada. En aras de evitar sentencias inhibitorias o nulidades procesales, también es de relevancia importante el tema del saneamiento del proceso en la revisión que el juez hace de la legalidad del mismo dentro de esta audiencia. La última cuestión, pero no de menor importancia tiene que ver con el asunto de la fijación del litigio, es decir, la oportunidad que tienen las partes y sus apoderados de determinar los hechos en

los cuales están de acuerdo y que puedan ser susceptibles de pruebas de confesión y en virtud de ese acuerdo, se entenderán probados.

ARTÍCULO 77. AUDIENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACIÓN, DECISIÓN DE EXCEPCIONES PREVIAS, SANEAMIENTO Y FIJACIÓN DEL LITIGIO. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 11 de la Ley 1149 de 2007. Ver artículo 15 sobre Régimen de Transición. El nuevo texto es siguiente:> *Contestada la demanda principal y la de reconvención si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública, la cual deberá celebrarse a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de notificación de la demanda.*

(...)

Audiencia de trámite y juzgamiento

ARTICULO 80. AUDIENCIA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO EN PRIMERA INSTANCIA. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 1149 de 2007. Ver artículo 15 sobre Régimen de Transición. El nuevo texto es siguiente:> *En el día y hora señalados el juez practicará las pruebas, dirigirá las interpelaciones o interrogaciones de las partes y oírás las alegaciones de estas. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren del dicho de los demás. En el mismo acto dictará la sentencia correspondiente o podrá decretar un receso de una (1) hora para proferirla y se notificará en estrados.*

En esta audiencia se dicta la sentencia, misma que puede ser apelada si el proceso es de primera instancia, para que, el juez superior (Tribunal generalmente) tome una decisión y la revoque o la confirme. Ahora bien, evidentemente, cuando estamos de cara a un proceso de única instancia, por su naturaleza, no será posible interponer recurso alguno contra la providencia que se dicte en audiencia. Sin embargo, jurisprudencialmente se desarrolló el llamado “grado jurisdiccional de consulta”, precisamente para reforzar esas garantías constitucionales que arrojan el proceso laboral, sobre todo, para los trabajadores, considerados como la parte débil en ese debate probatorio y escenario procesal.

La consulta o el grado jurisdiccional de consulta no es un recurso como tal, sino un grado especial de jurisdicción, y procede contra sentencias de primera instancia (vía jurisprudencia se indicó que también para aquellas sentencias proferidas en

procesos ordinarios de única instancia), dictadas por los jueces laborales en dos eventos:

Cuando la sentencia de primera instancia es totalmente desfavorable a los intereses del trabajador, pensionado, o afiliado.

La consulta persigue dejar a salvo los derechos de estos.

Cuando la sentencia de primera instancia es desfavorable a los intereses de la nación, departamentos, municipios, o entidades descentralizadas en la que la nación sea garante.

La consulta persigue dejar a salvo el patrimonio de esas entidades.

Al respecto, dice la Corte Constitucional sobre la mencionada institución, lo siguiente:

La jurisprudencia constitucional ha expresado que la consulta no es un auténtico recurso sino un grado jurisdiccional que habilita al superior jerárquico para revisar la legalidad de algunas providencias, por mandato de la ley y sin que medie impugnación por parte del sujeto procesal que se considere agraviado. Además ha precisado “que aun cuando la consulta tiene un vínculo especial con el debido proceso y el derecho de defensa, este no es de carácter necesario e inescindible, por lo cual su ausencia no acarrea indefectiblemente la vulneración de tales derechos, como tampoco vulnera la Carta el señalamiento de diversos requisitos de procedibilidad y las distintas finalidades con las cuales haya sido instituida la consulta, siempre y cuando respondan a supuestos de hecho disímiles y puedan ser justificados objetivamente”. El grado jurisdiccional de consulta desarrolla el principio constitucional consagrado en el artículo 53, según el cual deben protegerse los derechos mínimos, ciertos, indiscutibles e irrenunciables de los trabajadores. De la misma manera es una protección al más débil de la relación jurídico-laboral, toda vez que este grado jurisdiccional procede cuando las sentencias de primera instancia “fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador”, siempre y cuando dicha providencia no haya sido apelada. Finalmente, la consulta en materia laboral es una institución procesal independiente de los recursos propiamente dichos, tanto que puede llegar a afirmarse que representa algo más que un factor de competencia, ya que propende por la realización de objetivos superiores como son la consecución de un orden justo y la prevalencia del derecho sustancial. Se puede resumir en que el grado jurisdiccional de consulta (i) no es un recurso ordinario o extraordinario, sino un mecanismo de revisión oficioso que se

activa sin intervención de las partes; (ii) es un examen automático que opera por ministerio de la ley para proteger los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de los trabajadores y la defensa de la justicia efectiva y, (iii) al ser un control integral para corregir los errores en que haya podido incurrir el fallador de primera instancia, no está sujeto al principio de non reformatio in pejus. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia 424 2015)

No obstante lo anterior, evidenciamos que se erige esa institución procesal de desarrollo jurisprudencial como una herramienta que, por un lado, no es un recurso sino que opera de manera automática y que, por otro lado, está diseñada para cuando las pretensiones le sean totalmente adversas a la parte demandante, en consecuencia, no es una figura que brinde alguna solución para la defensa de los intereses del demandado cuando se dicta una sentencia controversial, como sucede en el caso en cuestión: cuando el fallo del juez de única instancia supere la cuantía de los 20 SMLMV. El grado jurisdiccional de consulta no es aplicable entonces para esta eventualidad y deja, por decirlo de cierto modo, un poco “desprotegidos” los intereses de la parte demandada.

En ese orden de ideas, estamos de cara a dos posibilidades frente a las sentencias de los jueces laborales de única instancia: la primera es la del grado jurisdiccional de consulta, que como vimos, es un asunto que es automático y que no depende de las partes y la segunda opción, pero tampoco se erige como una cuestión procesal, es la posibilidad de interponer una acción de tutela contra providencia judicial, no obstante, se sabe que es un mecanismo excepcional y que se utiliza cuando se vulneren derechos fundamentales. Mas adelante veremos que, esta opción puede ser viable para nuestro caso, cuando el juez de única instancia observe que al momento del fallo la cuantía va a exceder los 20 SMLMV y no de la oportunidad de interponer el recurso de apelación, toda vez que ello se erige como un atentado contra derechos fundamentales: el debido proceso, consagrado en la Constitución Política de Colombia en su artículo 29, que expresa lo siguiente:

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. (Constitución Política de Colombia en su artículo 29)

Debido proceso

El debido proceso es el desarrollo de un cúmulo de derechos fundamentales consagrados en la constitución y desarrollados vía jurisprudencial como a continuación se va a exponer con el extracto de una sentencia de la Corte Constitucional. Y es que hablar en nuestra investigación del debido proceso es un requisito insoslayable para poder darle coherencia a la pretensión que se ha tenido desde el principio, esto es, visualizar el escenario de alteración de la cuantía en los procesos de única instancia cuando al momento de fallar, se exceden los 20 salarios mínimos, toda vez que eso no puede ser una situación que pueda pasar desapercibida, ya que la competencia, por motivos legales, se ve afectada, en consecuencia el juez debe tomar una decisión que garantice precisamente el debido proceso, decisión que hemos encontrado acertada en consonancia con la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia al permitirle a la defensa de la parte afectada, poder hacer efectivo su derecho fundamental al debido proceso y acceder a la posibilidad de la interposición del recurso de apelación, y así, un proceso inicialmente tramitado por el hilo procesal de la única instancia, se convierta en un proceso con doble instancia. Y es que no podría ser de otra manera, toda vez que no se puede argumentar que el juez deba ceñirse a esa cuantía porque podría eventualmente vulnerar los derechos del trabajador si es que encuentra valores por los cuales deba condenar al pago en aras de su facultad de fallo extra y ultra petita.

Y no podría entonces tampoco, en atención a esa alteración de la cuantía, cercenar el derecho a la parte vencida, de impugnar esa decisión vía recurso de apelación toda vez que ese derecho a recurrir, a la doble instancia, a la defensa y a la contradicción son un desarrollo natural del debido proceso y una garantía fundamental para quienes están involucrados en el litigio laboral. Por ende, esa actitud del juez se erige como una garantía procesal, tanto para el demandado como para el demandante.

Sobre el debido proceso la jurisprudencia se ha pronunciado en los siguientes términos:

La jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia. Hacen parte de las garantías del debido proceso: (i) El derecho a la jurisdicción, que a su vez conlleva los derechos al libre e igualitario acceso a los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) el derecho al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley; (iii) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando sea necesario, a la igualdad ante la ley procesal, a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso; (iv) el derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables; (v) el derecho a la independencia del juez, que solo es efectivo cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo y (vi) el derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, conforme a los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas (Corte Constitucional, Sentencia C 341 del 2014).

Así, de esa manera, se expone un poco lo que tiene que ver con las generalidades del proceso laboral y las audiencias que lo conforman, la explicación de lo que jurisprudencialmente se ha tratado sobre el debido proceso y los sub principios que desarrolla, en aras de poder estructurar el fundamento del trabajo y las razones por las cuales se debe activar la segunda instancia en los procesos de única instancia cuando el fallo del juez supere la cuantía de los 20 salarios. Para continuar la explicación, nos vamos a remitir a las causas que pueden dar lugar a que ese fenómeno se presente para proceder a explicar la solución a la problemática acompañada de una base jurisprudencial que se ha venido manejando dentro de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

2.. FALLOS EXTRA Y ULTRA PETITA

En el actual código de procedimiento civil (Código General del Proceso) rige el principio de congruencia y es que el juez al proferir sentencia, ésta se debe encontrar enmarcada en los hechos y las pretensiones de la demanda y los hechos y las excepciones de la respuesta, pues el juez no puede salirse de ese marco, y por eso se dice que, en materia procesal civil, el juez resuelve *intra petita* (Dentro de lo pedido). El principio de congruencia es un desarrollo y garantía del debido proceso. (Ley 1562, 2012, art. 42, numeral 5to.)

Estas afirmaciones no rigen en materia procesal laboral. Mientras que en materia procesal civil no se puede condenar al demandado por cantidad superior o por objeto distinto al pedido, lo que sí se puede hacer en materia procesal laboral a favor del trabajador, con fundamento en el principio de la irrenunciabilidad de derechos y garantías, ya que estos derechos y garantías son irrenunciables.

Ultra petita: Más allá de lo pedido; en el proceso debe haber prueba de eso. Ej. Un trabajador demanda para que le paguen las cesantías de 2007 y 2010, pero en el proceso resulta probado que no se le pagó la cesantía de 2008 y 2009, ergo, el juez se las concede. Ahora bien, sobre la prescripción como excepción, la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en los siguientes términos: *“El juez no*

puede analizarla en uso de las facultades extra y ultra petita” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, Sentencia con Radicado 40404)

Extra petita: Por fuera de lo pedido; los hechos en que el juez se fundamenta tienen que estar demostrados. Ej. Un trabajador en la demanda solicita el pago de la cesantía, de primas de servicio y vacaciones, pero dentro del proceso resulta probado un despido injusto y que el trabajador no pidió la indemnización por despido injusto, ergo, el juez puede dictar un fallo extra petita concediéndole la indemnización de dicho despido.

Esta facultad de fallar ultra y extra petita, solo la tienen los jueces y no el superior del juez, es decir los tribunales, porque si éstos la tuvieran, podrían lesionar el principio de la no reforma en peor.¹

Ahora bien, con los ejemplos dados, es claro que las cuantías de las pretensiones se pueden alterar durante el proceso y que, al momento del fallo, el juez observe que se va a superar aquella para la cual fuere competente al momento de radicar el proceso.

El Código procesal laboral se refiere a este principio en el artículo 50 de la siguiente manera:

ARTICULO 50. EXTRA Y ULTRA PETITA. *<Aparte tachado INEXEQUIBLE> El Juez ~~de primera instancia~~ podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas (Decreto Ley 2158, 1948)*

Este artículo fue declarado EXEQUIBLE, excepto el aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-662-98 del 12 de noviembre de 1998, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-8716 (38010), jul. 2/14, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno

Vergara. En esa sentencia se dijo que los jueces de única instancia también están facultados para ello.

Además de los fallos extra y ultra petita que pueden dictar los jueces laborales, otra de las causas que se encontró dentro de la investigación que puede alterar la cuantía es la existencia de las sanciones que son cuantiosas para los empleadores por la mora en el pago de salarios o prestaciones sociales. Como son sanciones que operan con el paso del tiempo, como el evento de la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, es posible que cuando se llegue a la fecha de la audiencia, en caso de haber condena, la misma, con intereses sumados, sea superior a la cuantía que se invocó dentro de las pretensiones al momento de formular la demanda y es allí donde el juez debe tomar una postura activa en el proceso y dar garantías procesal que permitan desarrollar el debido proceso, el derecho a la defensa y la oportunidad para recurrir. Estudiadas hasta ahora, las causas probables que pueden dar paso al fenómeno objeto de nuestro trabajo, de realizar un estudio generalizado de las audiencias que se llevan a cabo, de los conceptos desarrollados por el debido proceso y el tema del grado jurisdiccional de consulta, vamos a ver cómo son los trámites de ambos procesos ordinarios laborales, toda vez que, cuando los procesos ordinarios de única instancia sufran esa alteración de la cuantía de la que hemos venido hablando, por necesidad han de convertirse en procesos que activen la segunda instancia como desarrollo del debido proceso y el efectivo derecho a la defensa, ergo es necesaria la explicación del trámite de ambos procedimientos.

3. PROCESOS DE PRIMERA Y ÚNICA INSTANCIA

Trámite de ambos procesos ordinarios laborales

Procesos de primera instancia

- Presentada la demanda por escrito y una vez admitida, el juez ordena que el auto admisorio se notifique personalmente al demandado y le otorga 10 días hábiles para contestar la demanda. Vencido este término el juez por fuera de

audiencia señala día y hora para la primera audiencia del proceso. Esta audiencia no debe fijarse más allá de 3 meses desde que admitió la demanda. No obstante, por cuestiones de tiempos y de congestión judicial, esos términos casi nunca se cumplen y las audiencias laborales se fijan en plazos que nada tienen que ver con estos términos bastante optimistas.

- La primera audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio y en ese orden esta audiencia se divide en 5 etapas:
- **Conciliación obligatoria:** Si no se agota esta etapa genera nulidad insaneable porque el legislador pretende que el litigio se solucione desde el comienzo, siempre y cuando verse sobre derechos inciertos y discutibles (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-18452016 (44399), Feb. 17/16).

En esta etapa el legislador es muy exigente en el sentido de que las partes y sus apoderados tienen que estar presentes, con la finalidad de que el litigio se solucione, y si las partes no están presentes y antes de la audiencia no justifican su inasistencia, la consecuencia procesal es:

- Si no comparece el demandante, se presumen ciertos los hechos de la contestación susceptibles de prueba de confesión, al igual que las excepciones.
- Si no comparece el demandado, se presumen ciertos los hechos de la demanda susceptibles de prueba de confesión.
- Cuando los hechos no son susceptibles de prueba de confesión, esa no comparecencia se toma como indicio grave en contra de quien no asistió.
- Si la no comparecencia es de un apoderado o de ambos el juez le impone multa de 1 salario mínimo.

El papel del juez en esta etapa es:

- Si las partes llegan a un acuerdo donde no se lesionan derechos ciertos e indiscutibles, la tarea del juez es pasiva y solo aprueba ese acuerdo.

- Si las partes presentan una abierta controversia, la tarea del juez es activa buscando acercar a las partes a ese arreglo.

El acuerdo puede ser total, parcial o no lograrse. Ahora bien, lo conciliado en el sentido que sea, presta mérito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada, y de no haber arreglo o éste haber sido parcial, se continúa con el proceso.

- **Decisión de excepciones previas:** La decisión que el juez tome sobre estas excepciones es apelable a efecto devolutivo.
- **Saneamiento del proceso:** Se busca que, si hay vicios en el proceso, se saneen para evitar futuras nulidades o una sentencia inhibitoria.
- **Fijación del litigio:** Busca la celeridad y la economía procesal porque a esta altura del proceso el juez por medio de la demanda y la contestación debe declarar probados los hechos mediante confesión o documentos y en consecuencia cuando se esté practicando pruebas, ni los apoderados, ni las partes pueden controvertir las pruebas sobre esos hechos (Sepúlveda Contreras & Lopera Rendón, 2019).
- **Decreto de pruebas:** Siempre que esas pruebas pedidas por las partes sean idóneas, útiles y pertinentes. (Alvarado Velloso, 2010)

Finaliza la audiencia fijando fecha y hora para la segunda audiencia que no debe ser más allá de 3 meses.

- Segunda audiencia de trámite juzgamiento, pero que en verdadera técnica procesal se divide en 4 etapas:
- **Práctica de pruebas:** Se van a recibir testigos, interrogatorios de parte, recibir el dictamen pericial, etc. y el juez cierra el debate probatorio y entra a la segunda etapa.

- **Alegaciones:** El juez debe conceder a los apoderados un término prudencial, y la ley no dice cuanto, a fin de que las partes presenten alegatos referidos a la prueba que se evacuó. Presentados los alegatos se sigue con la tercera etapa.
- **Juzgamiento:** Es sinónimo de sentencia, pues de manera verbal el juez profiere la sentencia. El juez debe hacer un análisis de la prueba y los hechos controvertidos para al final acceder o no a las pretensiones y las excepciones.

La ley le permite al juez que, finalizados los alegatos de las partes, se tome un término prudencial que puede ser hasta de 1 o 2 horas con el fin de que trace las pautas y ordene el raciocinio que va a emitir en la sentencia. Dictada la sentencia queda notificada en estrados y viene la cuarta etapa.

- **Interposición de la apelación y concesión de la misma:** Cuando dictan la sentencia, si los apoderados están inconformes, interponen la apelación y la sustentan allí mismo.

Presentada la sustentación de la apelación, el juez la concede a efecto suspensivo.²

Proceso ordinario de única instancia

El trámite, en general, del proceso ordinario laboral de única instancia se puede resumir en los siguientes puntos:

La demanda se puede presentar de forma verbal o escrita, y si es por escrito debe cumplir con los requisitos del Art. 25 C.P.T.S.S; verbalmente la puede presentar el trabajador directamente sin necesidad de abogado, en cuyo caso el juez debe precisarle los hechos, las pretensiones y las pruebas que pretenda hacer valer. Cuando se presenta de manera verbal no se exigen fundamentos de derecho y en este evento el juez y el demandante suscriben el acta y la envía a reparto.

² Corte Constitucional, Sentencia C 493 de 2016, M.P Alejandro Linares Cantillo

Sea la demanda por escrito o verbal, el juez la estudia, la admite y ordena que se le notifique al demandado de manera personal. En esta notificación se señala fecha y hora para que en audiencia el demandado comparezca a contestar la demanda de manera verbal o escrita.

En esa audiencia el juez realiza la conciliación, decide excepciones previas, sanea el proceso, fija el litio, decreta pruebas, las practica y al final dicta sentencia. Todo dentro de una sola audiencia sin perjuicio de que esa audiencia se suspenda.

La sentencia en este proceso no tiene apelación como tampoco la tienen los autos interlocutorios.

La importancia de definir el trámite de cada uno de los procesos, como se indicó anteriormente, radica principalmente en la necesidad de conocerlos y estudiarlos ambos, toda vez que el proceso ordinario laboral de única instancia se puede llegar a convertir en un proceso con doble instancia por las causas que ya se estudiaron anteriormente. Para darle ya una estructura más lógica al trabajo de investigación, se expondrán dos situaciones en el próximo capítulo y las soluciones que jurisprudencialmente se han dado para ello. Por un lado, cuando el juez de única instancia, al momento de recibir la demanda y estudiar las pretensiones observe que la cuantía supera los 20 salarios mínimo, y por otro lado cuando, habiéndola recibida con la cuantía igual o inferior, al momento de dictar sentencia, la misma se halle alterada y exceda los 20 salarios mínimos. Son dos escenarios diferentes, y, por consiguiente, con diferente solución desde el punto de vista jurisprudencial.

4. ALTERACIÓN DE LA CUANTÍA EN LOS PROCESOS DE ÚNICA INSTANCIA: CASOS DE LA JURISPRUDENCIA Y SOLUCIONES

Como se advirtió anteriormente, la cuantía es un factor objetivo que determina la competencia de los jueces laborales. Serán procesos de única instancia aquellos en los que las pretensiones sean iguales o inferiores a 20 salarios mínimo, mientras que se tramitarán por la vía procesal de la primera instancia,

aquellos procesos en los que las pretensiones sean superiores a 20 salarios mínimos y serán competentes los jueces laborales del circuito. Ahora bien, nos podemos enfrentar a dos tipos de problemas con el factor cuantía: por un lado, que, al momento de presentar la demanda ante un juez laboral de única instancia, en ese momento, se advierta por parte del juez que la cuantía supera aquella para la que se determinó su competencia, y allí debe tomar una decisión que es remitir ese proceso al juez competente. Pero hay, por otro lado, una situación de mayor complejidad y es que cuando se reciba la demanda, el juez advierta que en efecto sí es competente y lleve a cabo todo el proceso, no obstante, por las causas estudiadas en los anteriores capítulos, esa cuantía, al momento del fallo puede exceder los 20 salarios mínimo, y allí el juez también debe tomar una decisión, se debe garantizar el debido proceso y el derecho de defensa materializado en la posibilidad de recurrir ese fallo y activar la doble instancia en ese momento.

Ahora bien, es posible que existan fallos advirtiendo esa situación, en donde el juez niegue la oportunidad para presentar el recurso, es decir, no le da la oportunidad a la parte vencida, de recurrir el fallo, por violación al debido proceso y da la posibilidad de impugnar el mismo, vía acción de tutela. Cabe mencionar además que esa situación está sujeta a la carga procesal de la parte vencida de interponer el recurso, es decir, si la parte vencida, al momento de ese fallo con cuantía alterada, no interpone el recurso dentro de la audiencia en que se le notifica en estrados la sentencia con la cuantía alterada, pierde la posibilidad de hacerlo, a menos que el juez no le dé la oportunidad de interponer el recurso, esto es, si el juez indica que no procede recurso, el incidente de nulidad se podría adelantar, mientras que si el juez da la oportunidad de recurrir y la parte vencida o inconforme no lo hace, pierde su oportunidad procesal.

Caso en que el juez observe al inicio la alteración de la cuantía.

Es muy probable que en ocasiones, el juzgador, cuando recibe el proceso, pueda observar, por motivos manifiestos que la cuantía del proceso se va exceder

de los 20 salarios mínimos cuando se realice el estudio del caso, escenario en el cual, pudiendo advertir tal situación, deberá entonces, remitir el proceso a los jueces competentes, esto es, a los jueces laborales del circuito para que tramiten por el hilo procesal adecuado, el litigio que observe con la cuantía alterada o que pueda sufrir alteraciones. Es un escenario de menos complejidad, evidentemente, del que surge cuando el juzgador observa esa alteración es al momento de proferir el fallo, toda vez que se ha llevado un litigio, si bien por la cuerda procesal adecuada, el mismo, por la naturaleza del proceso laboral, ha sufrido cambios. Entonces, en un escenario menos complejo, la solución, también es menos compleja y la jurisprudencia es muy clara en ese sentido: se debe remitir el proceso inmediatamente al juez competente, so pena de que el proceso sufra vicios de nulidad.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia se expresa en los siguientes términos en sentencia STL16465-2019:

Adicionalmente, el legislador dispuso en el inciso 3.º del artículo 46 de la Ley 1395 de 2010, que modificó el 12 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que los Jueces Municipales de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple en la jurisdicción laboral, «conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente», siendo de conocimiento de los Jueces Laborales del Circuito, todo aquel proceso cuya cuantía supere el nuevo límite económico trazado en la citada disposición.

Esta distinción que nace de un límite económico por sus específicas características, no solo determina la naturaleza del proceso en razón de su cuantía, si es de única o de primera instancia, sino que además atribuye la competencia al funcionario que debe conocerlo y fija el trámite procesal que debe aplicarse, que para los procesos de única se encuentra establecido en los artículos 12 y 70 a 73 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los que gobiernan específicamente el trámite que debe observarse y adelantarse para afectos de admitirlo, tramitarlo y decidirlo.

Así las cosas, el anterior referente normativo impone a los jueces, un riguroso control que le permita establecer con absoluta certeza el cumplimiento de aquellos presupuestos que le otorgan la competencia para conocer de un determinado proceso, y para ello, deben cuantificar el valor de las pretensiones al momento de la presentación de la demanda, por lo que si el funcionario encuentra alterada la cuantía que se fija en el artículo 12 del Estatuto Procesal del Trabajo, es su deber declarar la falta de competencia

para adelantar la litis y disponer la remisión inmediata del expediente al juez correspondiente ya sea de forma oficiosa o por vía de excepción.

En el sub lite, contrario a lo sostenido por la parte impugnante, de las pruebas allegadas para su estudio y decisión, permiten colegir que las pretensiones que impetró Luis Humberto Yáñez Constante superaban los 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, demarcados en el citado artículo 12 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, como factor de competencia en razón de la cuantía, por lo cual, su trámite debió ser el de un proceso ordinario de primera instancia. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia STL16465-2019)

En este caso se observa una alteración que se puede observar desde el inicio, y es claro que la tarea del juez es enviar ese proceso al competente. La Corte indica que debe declararse incompetente y enviar el proceso al juez laboral del circuito. Ahora bien, situación diferente ocurre cuando se inicia con la certeza de la cuantía y se sabe que es inferior a 20 salarios, y al momento del fallo, la misma se altera y se excede.

Caso en el que el juez observe alteración de la cuantía al momento del fallo

A diferencia del caso anterior, cuando el juez recibe la demanda y estudia las pretensiones y verifica efectivamente que es competente para llevar el proceso, le da el trámite correspondiente. Ahora bien, por los motivos ya expuestos, se sabe que esa cuantía se puede alterar y excederse. Al momento de fallar el juez debe tomar una decisión. Encontramos posiciones variadas acerca del fenómeno, ya que, mientras algunos juristas expresaron que el juez debe limitar su fallo a la cuantía y que la competencia no le permite excederse, otros se decantaron por la opción que parece más viable y que encontramos, acepta la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, no obstante, sigue sin ser un tema pacífico acerca de la decisión que debe tomar el juez. En este trabajo se adopta la posición que le indica al juez de única instancia que cuando el fenómeno mencionado se le presente, debe garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa, materializando la oportunidad para recurrir esa sentencia y así, activar la doble instancia en el proceso ordinario laboral, que inicialmente se tramitó como de única instancia. A su vez es

deber también, del juez de segunda instancia, recibir el caso y darle el trámite correspondiente.

Así se expresa en sentencia STL5848-2019 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Para el efecto y a fin de dirimir el asunto, se hace necesario primero rectificar el criterio de esta Sala de Casación Laboral, referente a los casos en los que el operador judicial habiendo impartido el trámite como un proceso ordinario laboral de única instancia, sorprende a la parte demandada con una condena que supera los 20 salarios mínimos, mensuales, legales y vigentes, lo anterior, dada la existencia de algunos pronunciamiento que no se encuentran acorde a los lineamientos de esta Corporación desde el 2 de agosto de 2011, radicado No. 33629, así como los posteriores precedentes judiciales CSJ STL3623-2013, CSJ STL7970-2015, CSJ STL2959-2015, CSJ STL3440-2018, STL11944-2016, STL3440-2018, mismos en los que se ha advertido la necesidad de conceder el amparo frente a estos casos ante la vulneración de la doble instancia. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia STL5848-2019).

Causal de nulidad procesal

Precisamente este tema va ser importante porque puede configurar una causal de nulidad procesal por violación del debido proceso, incluso como se vio expresado en las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, toda vez que negar el derecho fundamental a la doble instancia en estos casos es una clara causal que configura una nulidad procesal, que ya “in extremis”, se soluciona vía tutela contra providencia judicial, que fue la manera en que los recurrentes pudieron solucionar el inconveniente procesal al que se vieron expuestos con los fallos de los jueces de única instancia.

Hay un caso en que ocurrió algo semejante: es un caso de un trabajador que demandó a Avianca para el pago de unos salarios, prestaciones sociales y otros temas laborales y demandó a Transportes del Meta también solidariamente. Cuando se inició el proceso la cuantía era aproximadamente de 15 salarios mínimos, no obstante, mediando las causas ya estudiadas, al momento del fallo, el juez toma una decisión en la sentencia de condenar por una suma que excedió los

20 salarios mínimos. Ni la apoderada de Avianca ni de Transmeta interpusieron recurso porque el juez indicó dentro de la sentencia, que no procedía recurso alguno. Ante esa situación se promovió un incidente de nulidad por violación al debido proceso, no obstante, el juzgado rechazó de plano el incidente por considerarlo extemporáneo. Cabe advertir que contra esa decisión no se interpuso ningún recurso ni se intentó procesalmente ninguna estrategia adicional, como tampoco la acción de tutela contra la providencia judicial (Juzgado 02 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, Radicado 050014105002 2017 0157500)

Sobre el caso en particular, la acción de tutela, en este caso sería el mecanismo ideal para ~~poder impugnar~~ ese fallo, porque es la providencia en la que indica que a la misma no le cabe recurso alguno, toda vez que las apoderadas de la parte demandada no fue que pidieron el recurso y les fue negado (caso en el cual se impugnaría ese auto, sino que no interponiéndolo, la providencia indicó que no cabía recurso. Lo que a todas luces viola el derecho al debido proceso, la doble instancia y el derecho de defensa, como tampoco se considera que es extemporáneo porque la nulidad se produce es en la sentencia, en consecuencia, puede ser alegada tranquilamente, después de proferida la misma, ya que no había forma de antes saber que la decisión del juez iba encaminada en ese sentido. Entonces, es deber del juez de única instancia, garantizar la oportunidad para interponer el recurso y deber del juez superior, de darle trámite al mismo, en aras de garantizar el debido proceso, el derecho de defensa y el derecho a la doble instancia, en términos de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

CONCLUSIONES

Como conclusión también advertimos que la posición de los jueces no ha cambiado radicalmente por falta de conocimiento de la jurisprudencia, habida cuenta de que, por un lado no es muy extensa, y por otro lado, es relativamente nueva, lo cual tiene como consecuencia la falta de aplicación de las recomendaciones dadas por la Corte Suprema de Justicia en esos casos, y que aunque bien la jurisprudencia es criterio auxiliar y no es de obligatorio cumplimiento,

cuando se está de cara a un derecho fundamental como el debido proceso, el de defensa y contradicción, se debe inclinar el juzgador por respetarlo.

Parece ser una decisión si bien salomónica, prudente para el real y efectivo ejercicio del derecho al debido proceso, a la defensa y a la contradicción, toda vez que garantizar el recurso de apelación en los procesos ordinarios de única instancia, cuando el fallo supere la cuantía determinada, se convierte en una herramienta que precisamente eso es lo que tiene por objeto, ya que sería nugatorio de todo derecho no darle la oportunidad a la defensa de ejercer sus derechos cuando sustancialmente todo apunta a la posibilidad de interponer el respectivo recurso.

Es un desarrollo jurisprudencial el que abre la puerta a un cambio de perspectiva sobre los procesos ordinarios laborales de única instancia con referencia a la posibilidad de apelar sus fallos, que como se vio, solamente podrán ser apelados cuando la cuantía en que se condene al demandado supere los 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, caso en el cual el juez deberá dar la oportunidad para interponer el recurso. De todas maneras, también se advierte que la imposición de ese recurso es y sigue siendo una carga procesal, ya que de no hacer uso del mismo no podrá quien se defiende alegar su propia falta de diligencia, es decir, la sentencia de única instancia debe tener oportunidad de ser apelada bajo la circunstancia prevista, pero de no ser interpuesto el recurso, no se podrá acudir a otra herramienta jurídica para salvaguardar el derecho que no negó, sino que se dejó de ejercer por impericia jurídica.

Así las cosas, en resumen, una de las conclusiones más importantes que ha dejado el presente trabajo investigativo tiene que ver precisamente con la actitud judicial que se debe tener: dar la oportunidad de interponer el recurso, por un lado, y por el otro, advertir a los abogados litigantes en materia laboral que cuando observen fallos de única instancia en los cuales las condenas superen la cuantía prevista para ese tipo de procesos, que tienen la oportunidad de interponer el recurso que a priori, parece improcedente, pero que vía jurisprudencial, se ha

admitido como una herramienta que desarrolla el debido proceso, haciendo énfasis en que sigue siendo una carga procesal para el apoderado de la parte demandada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado Velloso, A. (2010). La prueba judicial: Reflexiones críticas sobre la confirmación procesal. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Ley 1437 de 2011. 18 de enero de 2011. (Colombia)

Código de Procedimiento Civil. Decreto 1400 de 1970. 06 de agosto de 1970 (Colombia).

Código General del Proceso. Ley 1564 de 2012. 12 de julio de 2012 (Colombia)

Código Procesal del Trabajo [CPPTSS]. Decreto Ley 2158 de 1948. 24 de junio de 1948 (Colombia).

Colombia. Presidente de la República. Decreto Ley 2158 (24, junio, 1948). CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Diario Oficial No 44.640

Colombia. Presidente de la República. Decreto 1400. (21, septiembre, 1970). POR LOS CUALES SE EXPIDE EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Diario Oficial No. 33.150. Colombia. Congreso de la República. Ley 1564. (12, julio, 2012). POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CODIGO GENERAL DEL PROCESO. Diario Oficial No. 48.489.

Colombia. Congreso de la República. Ley 1437. (18, enero, 2011). POR LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. Diario Oficial No. 47.956

Corte Constitucional, Sentencia C 424 del 2015, Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo

Corte Constitucional, Sentencia C 341 del 2014, Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo

Corte Constitucional, Sentencia T455 de 2016, M.P Alejandro Linares Cantillo

Corte Constitucional, Sentencia C 493 de 2016, M.P Alejandro Linares Cantillo

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-8716 (38010), jul. 2/14, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno

(Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, Sentencia con Radicado 40404. M.P Carlos Ernesto Molina Monsalve)

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia STL5848-2019 (84073), abr. 30/19, M. P. Gerardo Botero Zuluaga

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia STL-16465 (87055), nov. 27/19, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-18452016 (44399), Feb. 17/16

Forero Vargas, E. (2017). Trazos en la construcción de un derecho procesal laboral colombiano. Bogotá: Universidad Libre de Colombia. Recuperado el 07 de julio de 2021, de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11016/Trazos%20Derecho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sepúlveda Contreras, L., & Lopera Rendón, S. (2019). Incidencia de la inadecuada fijación del litigio en la estructuración de la etapa probatoria en el proceso laboral. Escuela de Derecho de la Universidad Eafit. Recuperado el 27 de junio de 2021, de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13792/sara_lopera_laura_sepulveda_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=La%20fijaci%C3%B3n%20del%20litigio%2C%20se,se%20aleje%20de%20la%20fijaci%C3%B3n