

Proceso laboral de única instancia y procedencia de la consulta

Angie Yulieth Rojas Hurtado

6001010023

Johan Sebastián Farfán Bello

6001010137

Universidad la Gran Colombia

Diplomado de Procesal y Jurisprudencia

Facultad de Derecho

Bogotá D. C, 2015

Resumen

La consulta es una institución jurídica que tiene como objeto proteger los derechos del trabajador asegurando la aplicación real de justicia en los casos donde la decisión de primera instancia es adversa a los intereses del trabajador que demanda. Esta consagrada en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo colombiano, y por orden de la misma, ésta figura sólo procede contra las sentencias proferidas en los procesos laborales de primera instancia, razón por la cual genera un interrogante jurídico respecto el derecho a la igualdad para la defensa de los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores que por virtud al interés económico que le asiste, no puede tramitar un proceso (proceso laboral de primera instancia) que le garantiza el acceso al recurso de apelación o a la revisión oficiosa de legalidad del fallo por un superior (consulta), dado que no existe una razón lo suficiente mente válida para sacrificar tal derecho, y más en un Estado Social de Derecho donde la normatividad laboral esta creada con el fin de salvaguardar los intereses de los trabajadores.

Palabras Claves

Derechos mínimos e irrenunciables

Grado jurisdiccional de consulta

Proceso de única instancia

Test de igualdad

Trato legal diferenciado

Abstract

The consultation is a legal institution that aims to protect workers' rights by ensuring the effective implementation of justice in cases where the first instance decision is adverse to the interests of working that demand. It is enshrined in the Article 69 of the Colombian Code of Procedural Labour, and by order of the same, this institution is only admissible against sentences proffered in processes of first instance, reason that generates a legal question regarding the right to equality for the defense of the minimum and inalienable rights of workers, that for the economic interest that they have, they can't transact a process (process of first instance) that guarantee appeal the decision or the review of legality of the decision by the tribunal (consultation), because not exist a sufficiently valid reason to sacrifice this right, and less in a social State of law where labor rules are created in order to safeguard the interests of workers.

Key words

Minimum and inalienable rights

Jurisdictional degree of consultation

Process single instance

Equality test

Differentiated legal treatment

Línea de investigación

La línea de investigación del presente proyecto es la reforma laboral y mundo de trabajo, debido a que se desarrollara una serie de argumentos jurídicos con referencia al proceso laboral de única instancia y su proceder en el litigio del hoy.

Es menester aclarar, que al desarrollar el proceso laboral de única instancia, no solamente implica su procedimiento, sino que abarca una serie de temáticas que afectan la garantía de una plena defensa de los derechos del trabajador, como es la procedencia de la consulta cuando el fallo resulta adverso a sus intereses. Por ende, el tema a investigar profundizar de manera jurídico descriptiva, bajo análisis Doctrinal y jurisprudencial de la corte Constitucional en lo que refiere a actos discriminatorios al excluir, la sentencia de única instancia de la procedencia de la consulta.

Antecedentes

El primer antecedente histórico del derecho procesal laboral lo encontramos en el año de 1915 con la ley 57, la cual se refería sobre accidentes de trabajo. Dentro de ella se confirió competencia privativa a los jueces civiles municipales para conocer de las controversias entre patronos y trabajadores.

Un aspecto relevante en ésta Ley es que se constituyó como el primer antecedente de la irrenunciabilidad de los derechos en materia laboral ya que en su artículo 16 establece que será nula toda renuncia de los derechos que se consagren en ella a favor del trabajador.

Posterior al anterior mandamiento legal, se emite la Ley 10 de 1934 (Primer Estatuto de los Empleados Particulares) dando competencia a los jueces ordinarios (Civiles para conocer por el procedimiento verbal existente en el Código Judicial de las controversias entre patronos y trabajadores, derivadas de la aplicación de dicha Ley.

Cinco años más tarde, fue proferida la Ley 45 de 1939 que, para el tratadista Rodríguez (2002), se configura como otro de los antecedentes históricos más importantes del Derecho Procesal laboral, ya que en su artículo 1 se estableció que las controversias por razón de la aplicación de la leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de jubilación, seguros de vida obligatorio, jornada de trabajo y descanso dominical se dirimían por el Código Judicial siempre que la solución de dichas controversias no estuvieran contemplada en los contrato colectivos el trabajo.

Para el año siguiente, en el mes de septiembre, se profiere el Acto Legislativo N° 1 por el cual se reformó la Constitución Nacional de 1886 con el fin de crear la jurisdicción del trabajo y

separarla de la jurisdicción civil, jurisdicción que hasta ese momento conocía de los conflictos entre trabajadores y empleadores.

El Acto Legislativo dispuso que “la ley creara la jurisdicción especial del trabajo y determinará su organización”, siendo ratificada dicha disposición con el Acto Legislativo N°1 de 1945.

En el año de 1944 se dicta el Decreto 2350 por el cual se dictan algunas disposiciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos, constituyéndose lo que en palabras de Rodríguez (2002) es: “*el verdadero pilar de la jurisdicción especial del trabajo*”, pues en su artículo 34 se contempló la creación de Tribunales de trabajo municipales (como primera instancia), Tribunales Seccionales del trabajo (como superiores del municipal y juzgadores de única instancia para determinados asuntos), y por último, el Tribunal Supremo del Trabajo (para casación y la revisión); conformados de manera tripartita por representación del Gobierno, de los patronos y de los trabajadores.

Un año después, el legislador dictó la Ley 6ª de 1945 acogiendo el Decreto con algunas modificaciones, entre ellas se encuentra el cambio de denominación de los organismos encargados de fallar tratando de darle una mayor especialidad a la justicia del trabajo, denominando a la autoridad de primera instancia como Juzgado del Trabajo, al Superior como Tribunal Seccional del Trabajo con funciones exclusivas de segunda instancia, y la Corte Suprema de Justicia del Trabajo como autoridad de Casación.

Para el año de 1948, tras innumerables intentos de reglamentación del derecho procesal laboral, se promulga en el Estado de sitio generado por la muerte del candidato presidencial el Doctor Jorge Eliecer Gaitán, el Decreto Ley 2158 que estableció el actual código de

procedimiento del trabajo, el cual fue adoptado por el Decreto 4133 del mismo año como legislación permanente para tramitar las controversias generadas en materia laboral.

Después de la expedición del Código, se le han efectuado diversas modificaciones al mismo, donde el legislador tuvo como designio la adopción de medidas de descongestión de la jurisdicción ordinaria laboral, principalmente mediante la implementación efectiva de la oralidad con fundamento en mejorar el acceso a la administración de justicia

Aunado a lo anterior, existen otras modificaciones importantes como la Ley 712 de 2001, la Ley 1149 de 2007, las cuales han reformado aspectos de forma, principios y funcionamiento del Código, tal como fue creado inicialmente y, la Ley 1395 de 2010 mediante la cual se modificó la cuantía en los procesos de Única Instancia, que pasó de 10 a 20 SMLMV. Adicionalmente modificó el término que tiene la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral para decidir si procede o no el recurso de casación, pasando de 10 días hábiles a 20.

Por último, se encuentra la Ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso), la cual se refiere expresamente al Código Procesal del Trabajo modificando la competencia de la jurisdicción Laboral aclarando que no es competente para conocer de los casos de responsabilidad médica, conflictos que se deriven de los contratos hechos por las entidades pertenecientes al sistema de seguridad social, diferentes al de afiliación.

Una vez expuestos los anteriores antecedentes, para el interés que le asiste al presente trabajo de investigación, es necesario exponer brevemente y a modo histórico la figura del grado jurisdiccional de consulta en materia procesal laboral.

El grado jurisdiccional de consulta es definida por Bedoya (2008) como un grado de jurisdicción en el que *“el superior jerárquico del juez que ha dictado la providencia, puede*

revisar oficiosamente, y con plena competencia, el contenido de la decisión, para mirar su legalidad, pudiendo corregir vicios o errores jurídicos del procedimiento o la sentencia”. (p. 160)

El texto original del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social en su artículo 69 dispuso que *“las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, serán necesariamente consultadas con el respectivo tribunal del trabajo si no fueren apeladas”*, situación que excluye de entrada a los procesos de única instancia con fallo adverso a los intereses del trabajador.

La Ley 1149 de 2007 modificó esta disposición con la inclusión de las calidades de afiliado y beneficiario, cuando el objeto de las pretensiones se refiere a la seguridad social, y éstas resultaren no reconocidas en su totalidad.

Como se observa en las anteriores líneas, la consulta no ha sufrido cambios u modificaciones trascendentales alteren la esencia de la figura y su aplicabilidad en el desarrollo de los procesos judiciales, pero con la sentencia C-424 del 8 de julio de 2015, Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo, se condicionó la interpretación de éste artículo incluyendo que a los fallos de los procesos de única instancia también pueden acceder a la consulta, situación que altera de manera sustancial y procesal ésta institución en el ordenamiento jurídico colombiano.

Estado del arte**Ficha N° 1**

TEMA	AUTOR	FUENTE	AÑO
La Técnica en el recurso de apelación en el proceso ordinario laboral de Colombia	John Albert Gómez Pineda	Tesis- Maestría en Derecho – Área de profundización en Derecho Procesal	2014
RESUMEN	<p>El texto, hace referencia a todo lo concerniente al recurso de apelación en el derecho procesal laboral, en cuanto a si se vulnera los derechos sustanciales, debido a que al apelante se le exigen una serie de requisitos formales y sustanciales mínimos para la interposición y sustanciación del recurso.</p> <p>El problema se plantea a partir de la materialización de la oralidad, interpuesta por la ley 1149 de 2007, por tanto, realiza la reevaluación del recurso actual en pro de una clara necesidad de técnica en la exposición de los motivos de agravio en una sentencia de primera instancia, como garantía de los derechos sustanciales.</p>		
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	El recurso de apelación en el proceso ordinario laboral		
PRINCIPALES CONCEPTOS	Recurso de apelación, apelante único, competencia limitada, apelación técnica jurídica.		
METODOLOGÍA	Hermenéutico		
RESULTADOS	<p>Uno de los resultados que muestra el investigador es la exigencia requerida para el litigante a la hora de la sustentación del recurso para poder resolverlo, donde la obligatoriedad de un planteamiento técnico individualizado no afecta derechos sustanciales, al contrario, permite la garantía al debido proceso donde no se vulnera ningún derecho sustancial, y el estudio obligado de los hechos, la pruebas y la norma, permite eficiencia en al administración de justicia.</p> <p>En suma, la formulación de un recurso de apelación a partir de un exhaustivo del proceso, permite atacarse garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.</p>		
COMENTARIOS	<p>Es importante considerar la importancia del recuso de apelación en el proceso de primera instancia por cuanto el autor plantea en esta investigación una vulneración de derechos sustanciales con la exigencia de requisitos estrictos para sus presentación. Por tanto, permite un panorama amplio en este tema, lo cual implica una comparación y determinación con procesos de única instancia al no proceder esta técnica de recurso en el fallo.</p>		

Ficha N° 2

TEMA	AUTOR	FUENTE	AÑO
Derecho procesal laboral colombiano: una mirada desde su historia y evolución.	Estefanía Sierra Nieto & Cristina Palacio Velásquez	Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de abogado.	2012
RESUMEN	En la investigación pretenden los autores un estudio sobre la historia del derecho procesal laboral, con el objetivo principal de reconstruir los pasos que ha dado el legislador a lo largo de los años hasta llegar al Código Procesal Laboral que actualmente rige en Colombia. Analizado las leyes que dieron origen al Código Procesal Laboral, las cuales fueron estudiadas a la luz de los sistemas procesales, los principios y las reglas, con el fin de obtener una serie de conclusiones acerca de tales antecedentes y que de manera posterior permitieron desarrollar el cómo y por qué se llegó a la legislación que hoy rige.		
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	Historia del Código Procesal Laboral en Colombia.		
PRINCIPALES CONCEPTOS	Los sistemas procesales, Código procesal laboral, Principios, Reglas o máximas procesales.		
METODOLOGÍA	Hermenéutico		
RESULTADOS	El procesal laboral no ha sido un tema de preocupación para el legislador pero con la evolución de la industrialización en el país y la falta de garantías para los trabajadores, se empiezan a generar una serie de presiones al gobierno por parte de los gremios laborales que obligan a la creación de mecanismos para garantizar y hacer efectivos los derechos que debían tener estas personas.		
COMENTARIOS	La presente investigación permite el desarrollo de manera profundizada en el tema de la evolución del derecho procesal laboral. Así determinaremos las implicaciones que ha trascendido en el proceso de única instancia y la trascendencia del grado jurisdiccional de consulta, tema de estudio para la realización de este trabajo a lo largo del Diplomado de procesal y Jurisprudencia.		

Planteamiento y pregunta problema

La problemática a desarrollar en el presente trabajo discute el tema del “procedimiento desigual” que existe en el Derecho Procesal Laboral, con referencia a los procesos ordinarios laborales de única instancia respecto al acceso del grado jurisdiccional de consulta cuando el fallo resulta totalmente adverso al trabajador.

Lo anteriormente expuesto es una problemática que afecta en su gran mayoría a los trabajadores que acceden a la justicia por vía ordinaria para proteger y hacer valer sus derechos ciertos e indiscutibles, ya que, el proceso al cual se hace mención, legalmente impide la interposición del recurso de apelación ni el acceso oficioso al grado jurisdiccional de consulta al fallo que le resulta totalmente adverso a sus pretensiones, hecho que vulnera el principio a la igualdad al excluir el fallo al acceso de la consulta por el no cumplimiento de los presupuestos legales que exige el procedimiento de única instancia v.gr. la cuantía, siendo los mismos derechos que el trabajador pretende hacer valer en un proceso de primera instancia.

Pregunta problema

¿Cómo el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Colombiano discrimina al trabajador en el acceso al grado jurisdiccional de consulta del fallo que le resulta desfavorable en el proceso de única instancia?

Objetivos

Objetivo general

Analizar como el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Colombiano discrimina al trabajador en el acceso al grado jurisdiccional de consulta con el fallo que le resulta desfavorable en el proceso de única instancia.

Objetivos específicos

1. Reseñar la figura jurídica del grado jurisdiccional de consulta conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

2. Establecer la razón por la cual el Código Procesal del Trabajo consagra un trato legal diferenciado frente al trabajador en el acceso al grado jurisdiccional de consulta cuando el fallo es desfavorable en el proceso de única instancia.

3. Determinar el alcance jurídico de la aplicación del grado jurisdiccional de consulta en los procesos de única instancia para la defensa de derechos del trabajador.

Justificación

La importancia de la presente investigación, es pretender ser fuente de conocimiento respecto de, si al acceder al grado jurisdiccional de consulta se garantiza la plena defensa de los derechos del trabajador en procesos de única instancia, esto a partir de una valoración conceptual de los procesos ordinarios en el derecho laboral colombiano, a la luz del ordenamiento jurídico vigente. Se tiene como fuente primaria al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, (Decreto 2158 de 1948), enmarcando el estudio en la procedencia de la consulta la cual está contemplada en su artículo 69.

De igual forma, la presente investigación pretende ser fuente de conocimiento respecto al grado jurisdiccional de consulta y su posible aplicación en el proceso de Única instancia, pues se hace un análisis desde el punto de vista jurídico, partiendo del trato desigual que el código establece respecto a la no procedencia de dicha figura, ni la posibilidad de interponer recurso alguno para la protección de los intereses del trabajador en un fallo totalmente desfavorable, y así poder reconocer las fallas del ordenamiento jurídico en materia procesal laboral que no permiten generar un ambiente justo en la defensa de los derechos del trabajador.

Por lo tanto, la investigación va dirigida a los litigantes del hoy y en especial a los practicantes de consultorio jurídico, población que tramita con mayor frecuencia procesos laborales ordinarios de única instancia.

Marco de referencia

Hipótesis

Con ésta investigación se pretende comprobar que legalmente existe una discriminación para con el trabajador al limitarle el acceso al grado de consulta en el proceso de única instancia, debido a que no existe una razón que contenga el suficiente peso jurídico para limitar dicho acceso. El legislador, en el artículo 69 del Código procesal del trabajo, regló la procedencia de la consulta exclusivamente para los procesos de primera instancia, omitiendo que el trabajador también puede hacer valer los mismos derechos laborales mediante un proceso de única instancia, pero en virtud a clasificación de los procesos por el interés económico que le asiste (cuantía), se le imposibilita formular el recurso de apelación y adicionalmente que de manera oficiosa se proceda con la consulta del fallo totalmente adversos a sus pretensiones ante el superior.

Marco Teórico

En Colombia, a partir de la constitución de 1991, en el derecho sustancial y procesal en materia laboral se han concebido como derechos fundamentales algunos derechos legales, como por ejemplo el derecho al trabajo (art. 15), derecho a la libertad de escogencia de profesión u oficio (art. 26), el derecho a la seguridad social (art. 48), el derecho al debido proceso (art 29), situación que le ha brindado al trabajador una protección de orden constitucional a sus derechos.

Por lo anterior, el trabajo como principio y derecho fundamental, es desarrollado a lo largo de la constitución, tal y como lo afirma la Doctora Caguasango (2009), se reconoce el mínimo de derechos de los trabajadores tales como la remuneración mínima vital, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos, la consagración de la situación más favorable,

la primacía de la realidad, el respeto por los derechos adquiridos, la garantía a la seguridad social, el derecho al descanso y el derecho al pago oportuno de salarios y pensiones, entre otros.

Para hacer efectivos los anteriores derechos cuando son vulnerados éstos y otros de carácter laboral, desde el punto de vista jurídico, es menester desarrollar las herramientas jurídicas que el legislador ha previsto en el estatuto procesal laboral para obtener la protección. En ese orden de ideas, la protección se efectúa mediante el desarrollo de un proceso judicial que inicia con la presentación de una demanda y finaliza con la decisión a favor o en contra de una autoridad judicial competente (juez o magistrado), dependiendo del raciocinio que él efectúe al momento de decidir sobre reconocer o no reconocer el derecho que fue puesto en debate.

Para el tratadista Campos (2003), el procedimiento es *“la vía legal establecida para obtener, en unos casos, la protección de los derechos que nos pertenecen, y entre otros, la reparación que por los daños causados a tales derechos se nos debe”*. (Campos, 2003, p. 83)

Los procedimientos laborales consagrados por la legislación colombiana para atender la solución de los diferentes asuntos de trabajo individuales y de carácter colectivo que se presentan entre trabajadores y empleadores, se encuentran consignados en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, clasificados en dos grandes grupos: 1) Procedimiento Ordinario y, 2) Procedimientos Especiales.

El procedimiento ordinario es el que establece el trámite general al cual debe someterse toda controversia o conflicto del trabajo que no tenga señalado un procedimiento especial. Por otro lado, el procedimiento especial es trámite particular, de uso restringido, exclusivo, de cada caso, de cada controversia, de cada conflicto.

La ley señala como procedimientos especiales los siguientes: el de ejecución, el de fuero sindical y el de arbitramento. Respecto al procedimiento ordinario, se tienen dos clases debido al factor objetivo (cuantía) y el factor funcional: el proceso ordinario de única instancia y el proceso ordinario de primera instancia.

Es pertinente precisar que el legislador, en el artículo 12 del Código Procesal del Trabajo, estableció que para tramitar un proceso en única instancia, el interés pecuniario no debe exceder el equivalente a 20 veces el SMLMV; mientras que para la primera instancia, debe ser superior al de única instancia.

El proceso de única instancia se caracteriza por ser un proceso en el cual se desarrolla todo de manera oral (en audiencia), siendo las actas que se lleguen a suscribir las únicas de forma escrita. Otra característica, la cual da pie al presente trabajo de investigación, es que para éste tipo de proceso, por disposición legal no está permitido interponer el recurso de apelación al fallo (art. 66 CPT y SS) ni, elevar de manera oficiosa a modo de consulta el fallo que resulte totalmente adverso al interés del trabajador, siempre y cuando éste no haya sido apelado (art. 69 CPT y SS).

Como se puede observar, para los procesos de única instancia en materia laboral existe un impedimento legal para que estas figuras jurídicas procedan, razón por la cual se generó el siguiente interrogante jurídico: ¿existe un trato legalmente diferenciado entre los trabajadores que pretenden hacer valer sus derechos laborales mediante un proceso de única instancia frente al trabajador que tramita un proceso de primera instancia, pues al ser debatidos derechos mínimos e irrenunciables, pero debido al interés económico que les asiste, la ley le permite solamente a uno

interponer el recurso de apelación o acceder al grado jurisdiccional de consulta cuando el fallo le resulte totalmente adverso y no lo hubiese apelado?

La Constitución Política de 1991, en el artículo 150.2 prevé que corresponde al Congreso de la Republica “*expedir los códigos en todos los ramos de la legislación y reformar sus disposiciones*”, es decir, constitucionalmente el Congreso esta facultado para que de manera libre defina el procedimiento a surtirse en las actuaciones tramitadas ante la administración de justicia, así como las acciones correspondientes, pero, de conformidad con lo manifestado por la Corte Constitucional en la sentencia C-248 de 2013, dicha facultad “*debe ser ejercida con respeto a los principios y valores constitucionales y debe ser razonable y proporcional*”. (sentencia C-248 del 2013).

Siguiendo con lo mencionado por la Corte en la citada sentencia de constitucionalidad, el legislador está en la libertad de consagrar un recurso en relación con ciertas situaciones de hecho y excluye del mismo otras, pues puede hacerlo siempre cuando evalúe la necesidad y conveniencia de plasmar tal distinción, ya que ello corresponde a la función que ejerce, siempre que no desconozca principios constitucionales de obligatoria observancia.

Aunado a lo anterior, la Constitución Política ordena en su artículo 31 que “*Toda sentencia judicial podrá ser apelada o consultada, salvo las excepciones que consagre la ley*”, lo cual significa que, depende del legislador la procedencia o improcedencia del recurso de apelación y el grado jurisdiccional de consulta en determinado proceso.

En ese orden de ideas, la consulta, institución que tiene como objeto proteger los derechos del trabajador asegurando la aplicación real de justicia en los casos donde el fallo de primera instancia es adverso a los intereses del trabajador que demanda, no puede ser

desarrollada en los procesos de única instancia por que según el legislador, se pretende evitar la “congestión” en los despachos judiciales. ¿Según lo antes mencionado, se tuvieron en cuenta los valores y principios constitucionales necesarios para velar por la protección del trabajador dado el reconocimiento de la posición de debilidad que posee éste frente al empleador?

Antes de continuar con el desarrollo del problema jurídico planteado en la presente investigación, se hace necesario en primer lugar, definir de manera breve la consulta, pues la presente figura jurídica es el elemento principal a estudio en éste trabajo debido a su naturaleza y a la afectación que se puede generar al no aplicarla en los procesos de única instancia.

La consulta, en términos jurídicos *“es una institución procesal en virtud de la cual el superior jerárquico del juez que ha dictado la providencia, puede revisar oficiosamente y con plena competencia, el contenido de la decisión, para mirar su legalidad”* (Bedoya, 2008, p. 160) donde se corrige los vicios y errores de la sentencia cuando esta resulta adversa al trabajador. El propósito de la consulta es lograr que se dicten decisiones justas, y la justicia es el fin del Estado.

Así las cosas, la consulta no es un medio de impugnación sino una institución procesal como lo menciona el Doctor Bedoya (2008), que opera por ministerio de la ley, la cual suple la inactividad de la parte que no interpone recurso de apelación cuando resulta el fallo desfavorable.

De conformidad con el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, ésta figura jurídica se aplica únicamente al proceso de primera instancia cuando fueren totalmente adversas las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario en el fallo y éste no fuese apelado, siendo competente para conocer la consulta el respectivo Tribunal del circuito donde cursa el proceso.

Para los fines pertinentes de la presente investigación, éste tema será trabajado de manera detallada en el siguiente ítem.

Marco Conceptual.

El grado jurisdiccional de consulta consagrado en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, artículo modificado por la ley 1149 de 2007, estipula su procedencia así:

“Además de estos recursos existirá un grado de jurisdicción denominado de “consulta”. Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas. También serán consultadas las sentencias de primera instancia cuando fueren adversas a la Nación, al Departamento o al Municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante. En este último caso se informará al Ministerio del ramo respectivo y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público sobre la remisión del expediente al superior”.

La anterior figura no es un recurso, sino un segundo grado de competencia funcional, la cual está destinada para que oficiosamente un superior revise las sentencias proferidas por el juez de primera instancia en determinadas controversias y según la índole de la decisión tomada. Ésta consideración fue tomada por el Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Civil en sentencia de julio 30 de 1985.

Por ende, la consulta no es propiamente un medio de impugnación, pero cuenta con una cierta relación con los principios de derecho de defensa, debido proceso y doble instancia en aras

de realizar una vigilancia legal evitando la posible vulneración de los derechos que fueron puestos en litigio.

Adicionalmente, la sentencia C-968 de 2003 se refirió al grado jurisdiccional de consulta definiéndola como una institución procesal “ope legis”, esto es, opera por ministerio de la ley; en segundo lugar, se señala que la consulta es automática, porque no se requiere de una petición o de un acto procesal de la parte, es decir, la autoridad judicial se encuentra habilitada para revisar o examinar oficiosamente la decisión; y por último, busca corregir o enmendar los errores jurídicos que ésta adolezca, con miras a lograr la certeza jurídica y el juzgamiento justo.

En consecuencia de lo anteriormente expuesto, de acuerdo a la sentencia C-424 de 2015, en la cual se demanda la inconstitucionalidad de la expresión “sentencia de primera instancia” contenida en el artículo 69 del Código procesal del Trabajo debido a que esta figura (grado de consulta) se limita solamente para las sentencias de primera instancia, puesto que brinda un trato discriminatorio a los fallos de única instancia, en los cuales también se pueden vulnerar las garantías y los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

El desconocimiento de las garantías mínimas que deben regir las relaciones laborales, al limitar la consulta a las sentencias de primera instancia, desconoce los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores cuyos procesos se resuelven en única instancia, sin tener en consideración la naturaleza de los derechos reclamados, sino el valor pecuniario con el que son tasados, involucrando además un criterio de inequidad en el sentido de ofrecer menores garantías a aquellos trabajadores con menores ingresos.

La corte Constitucional en sentencia C-424 del 8 de Julio 2015, analiza la razón por la cual legalmente se consagra un trato legal diferenciado frente al trabajador en el acceso al grado

jurisdiccional de consulta cuando el fallo es desfavorable en el proceso de única instancia, formulando el siguiente problema jurídico:

“¿si la previsión legislativa de Consulta para las sentencias laborales desfavorables al trabajador e inapeladas de primera instancia, y no para las de única instancia, constituye (i) trato legal diferenciado injustificado hacia los derechos de los trabajadores -CP, 13-, y (ii) una disminución de las garantías propias de toda relación de trabajo para con los derechos laborales mínimos e irrenunciables de inferior cuantía que se tramitan en única instancia CP 53?”

Para resolver en anterior problema jurídico, la Corte realizó un juicio integral de igualdad (test de igualdad) que se desarrolla en una serie de etapas que determinan la vulneración del derecho a la igualdad por cuanto existe un trato discriminatorio para con los procesos de única instancia.

Ante la gran variedad de discusiones jurídicas que se despliegan a partir del principio y/o derecho de igualdad, la Corte Constitucional adoptó una metodología llamada Test de igualdad que propende la solución ante los muy variados problemas jurídicos que emanan de la igualdad. Se ha hecho necesaria ésta herramienta de análisis objetiva dado lo útil que es para resolver en derecho las demandas de igualdad.

El doctrinante Quinche (2001) expresa que en vigencia de la constitución del 91, la Corte Constitucional dimensiono la importancia de adoptar una metodología o criterios claros de evaluación de diferencia de trato, para lo cual, bajo la referencia de experiencias europeas y norteamericanas, se diseñó el llamado test de igualdad inicialmente formulado por unos pocos despachos de la corte, para luego extenderse como metodología común con algunas excepciones.

El juicio integrado de igualdad tiene tres etapas de análisis: (i) establecer el criterio de comparación: patrón de igualdad o *tertium comparationis*, valga decir, precisar si los supuestos de hecho son susceptibles de compararse y si se compara sujetos de la misma naturaleza; (ii) definir si en el plano fáctico y en el plano jurídico existe un trato desigual entre iguales o igual entre desiguales; y (iii) averiguar si la diferencia de trato está constitucionalmente justificada, es decir, si las situaciones objeto de la comparación ameritan un trato diferente desde la Constitución.

Así las cosas, el test de igualdad que se aplica en el juicio integrado de igualdad, en su metodología busca analizar tres objetos: (i) el fin buscado por la medida, (ii) el medio empleado y (iii) la relación entre el medio y el fin. Según su grado de intensidad, este test puede tener tres grados: estricto, intermedio y leve. Para determinar cuál es el grado de intensidad adecuado a un caso sub *judice*, este tribunal ha fijado una regla y varios criterios, como se da cuenta enseguida.

Para el presente caso, la Corte desarrolló un juicio de igualdad que comprendió un test de proporcionalidad de intensidad intermedia para determinar: 1) que la finalidad de la norma sea legítima e importante; 2) que el medio empleado sea adecuado, efectivo y efectivamente conducente; y 3) que la medida no resulte evidentemente desproporcionada frente al derecho sacrificado.

De la aplicación del mismo la Corte Concluyó que:

1. Los sujetos sometidos a comparación pertenecen a la misma categoría jurídica - trabajadores sometidos a la jurisdicción ordinaria laboral-, y sobre uno de ellos -menor cuantía- puede predicarse un trato legal diferenciado consistente en la improcedencia del grado de consulta. Dicha distinción, en principio está justificada en la discrecionalidad en cabeza del

Legislador -CP, 150.2- para establecer bajo qué circunstancias debe operar la consulta y determinar en qué procesos resulta necesaria, ya que no impera su establecimiento en todos los fallos judiciales.

2. No obstante, al tratarse de la garantía de derechos especialmente protegidos -mínimos e irrenunciables- dicha libertad no es absoluta y debe constatar su justificación.

3. La finalidad de la medida consiste en promover la descongestión de la jurisdicción ordinaria, en sus Salas Laborales de Tribunal mediante la restricción del grado de consulta para las sentencias totalmente adversas al trabajador proferidas en primera instancia, es un fin legítimo e importante. El medio es efectivamente conducente, ya que impide que a los tribunales lleguen las sentencias proferidas por los jueces laborales en única instancia, los municipales de pequeñas causas y de competencia múltiple y donde no hay juez laboral el del circuito civil.

4. Dicha limitación representa un sacrificio desproporcionado de la parte más débil de la relación, al no ser los derechos mínimos e irrenunciables, susceptibles de tratos diferenciados, en razón del valor pecuniario que representan. En efecto: (i) el régimen laboral, tanto sustantivo como procesal, tiene un carácter esencialmente tuitivo, basado en el reconocimiento de la posición de debilidad de la parte más vulnerable de la relación -el trabajador-, lo que impone el deber constitucional de su protección especial -CP, 25, 48 y 53-; (ii) tratándose de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, la protección constitucional se extrema, en tanto de ellos puede depender el aseguramiento del mínimo vital del trabajador de su familia y de los derechos a la seguridad social -CP, 48 y 53-; (iii) la protección especial al trabajador debida por la legislación y el amparo reforzado a sus derechos mínimos e irrenunciables, no admiten que por razón de la cuantía de sus reclamaciones en el marco de un juicio laboral, se les prive de una

garantía adicional de reconocimiento judicial de tales derechos, en perjuicio del trabajador de menores ingresos que reclama derechos de bajo monto que se reflejan presumiblemente en pretensiones de inferior cuantía.

5. Frente a la constatación de la desproporción de la medida, la Corte procede a declarar la inconstitucionalidad de la expresión acusada, al verificarse la desigualdad de trato alegado. No obstante, determina que la inexecutableidad de la expresión “*Las sentencias de primera instancia,...*” debe ser condicionada al supuesto de que también son susceptibles de dicho control de legalidad las sentencias proferidas en juicios inferiores a los 20 SMLMV, evitando así que la disposición en debate carezca de una estructura lógica, perdiendo contenido y aplicabilidad al declarar inexecutable la expresión.

6. Por lo anterior, las sentencias deberán ser remitidas al respectivo superior funcional así:

➤ Si la sentencia desfavorable para las pretensiones del trabajador es dictada por el juez laboral o civil del circuito-en los lugares donde no hay laboral- en primera o única instancia, dicho funcionario deberá enviar el proceso a la respectiva Sala Laboral del Tribunal de su Distrito Judicial para que se surta el grado de consulta y;

➤ Cuando el fallo sea proferido en única instancia por los jueces municipales de pequeñas causas será remitido al juez laboral del circuito o al civil del circuito a falta del primero. El condicionamiento de la norma no habilita a las partes a interponer los recursos propios de una sentencia de primer grado o el recurso extraordinario de casación.

Conclusiones

Para concluir podemos decir que:

1. En el Código Procesal Laboral existe un trato legal diferenciado para con los trabajadores sometidos a la jurisdicción ordinaria laboral que tramitan el proceso de única instancia, debido a que no existe una razón legalmente contundente que le imposibilite al trabajador que tramita éste proceso la interposición del recurso de apelación y el acceso a la consulta del fallo que le resulta totalmente desfavorable a su pretensiones.

Dicha diferenciación radica principalmente en la asignación de cuantías para la tramitación de un proceso u otro (primera instancia o única instancia), pues independientemente de que el trabajador intente hacer valer sus derechos laborales mínimos e irrenunciables, el interés económico de sus pretensiones es el que establece si puede o no interponer el recurso de apelación o el envío del fallo al superior mediante el grado jurisdiccional de consulta.

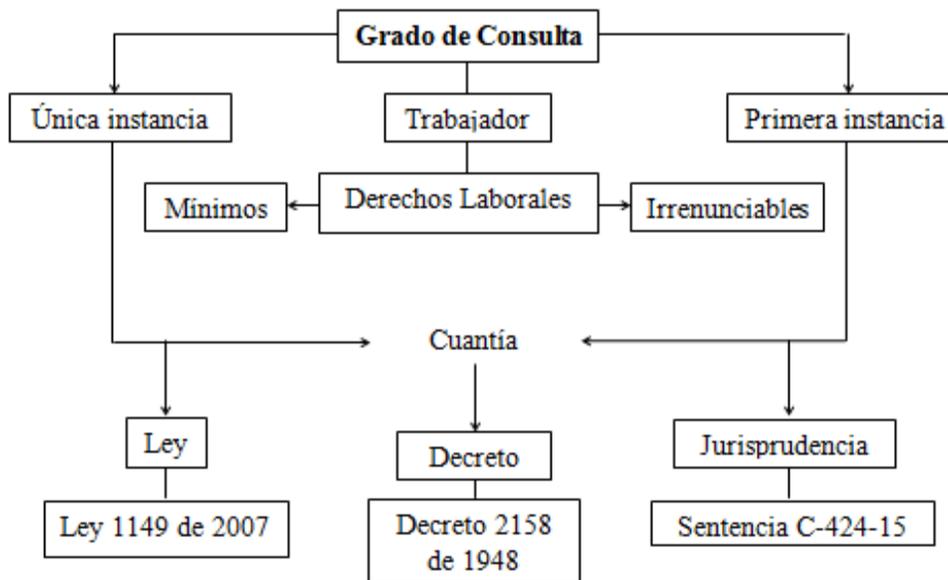
2. La intención del legislador al impedir la procedencia del recurso de apelación y de la consulta para los procesos de única instancia radica en la promoción de la descongestión de las salas laborales de los respectivos tribunales, lo cual desde el punto de vista constitucional se materializa en los postulados del artículo 228 de la Constitución Política, al tener una pronta y efectiva administración de justicia.
3. Como consecuencia de lo anterior, el artículo 69 del C.P.T y SS vulnera los derechos del trabajador al impedirle el acceso a la consulta del fallo que resulta totalmente

adverso a sus pretensiones, por cuanto el sacrificio de los derechos de los trabajadores en razón a la cuantía, frente al fin de la descongestión judicial, restringe gravemente los derechos sujetos a un especial control por parte del Estado (grado jurisdiccional de consulta).

La sentencia C- 424 de 2015 introdujo una de las razones por las cuales se establecía un trato diferenciado para con el trabajador en procesos de única instancia, siendo el mismo supuesto de hecho que entraba a litigio como los procesos en primera instancia; la razón de cuantía o descongestión judicial no es fundamento de fuerza para trasgredir los derechos fundamentales del trabajador, afiliado o beneficiario.

El tema investigado en el presente trabajo significó un paso importante en cuanto a la actualización jurídica de la figura de la consulta con la sentencia c-424 de 2015 para el estudiantado y demás interesados en el procesal laboral, puesto que el grado jurisdiccional de consulta ahora procede para los fallos de los procesos de única instancia, velando así por la protección de trabajadores a los cuales se les vulneran sus derechos; todo en garantía de una efectiva administración de justicia.

Mapa Conceptual



Marco Legal

LEY	ARTÍCULO	COMENTARIO
Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social	Art. 69 Procedencia de la Consulta	<p>Éste es el artículo principal de estudio en la investigación a desarrollar. Ésta disposición actualmente se encuentra vigente pero cuenta con una exequibilidad condicionada en la expresión “sentencia de primera instancia”, pues la corte consideró en sentencia C-424 de 2015 que debía entenderse que en los fallos de los procesos de única instancia también debía proceder la consulta. Ésta nueva interpretación que da la Corte al artículo trae dos consecuencia a saber: 1) una favorable, porque intenta mejorar la garantía de defensa del trabajador que tramita un proceso de única instancia frente al que tramita un proceso de primera instancia, pues en ambos se pretende el reconocimiento de derechos laborales pero con un interés económico diferente; y 2) una desfavorable, porque no aclaró quién es la autoridad competente para que conozca sobre la consulta cuando hace referencia a los procesos de única instancia, pues son conocidos por los jueces civiles municipales de pequeñas causas.</p>

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social	Art. 62 Diversas clases de recursos	Recursos que proceden contra providencia judiciales
Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social	Art. 65 Procedencia del recurso de apelación	Especificación de los autos apelables
Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social	Capítulo XIV procedimiento ordinario I.Única instancia	Procedimiento subsidiario para la investigación
Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social	Art 15, literal B	Este artículo consagra la competencia funcional del tribunal superior para conocer de manera exclusiva los procesos que hayan sido elevados por consulta, facultad que sólo ésta autoridad judicial ostenta según el código procesal del trabajo.

Marco Metodológico

La presente investigación es del tipo cualitativo, por cuanto se pretende la descripción jurídica del problema de investigación, es decir, de la improcedencia de la consulta en los fallos de procesos ordinarios de única instancia, a través de la exposición de las características de la consulta, la estructura y requisitos del procedimiento referido, para de esta manera dar respuesta al interrogante planteado.

De acuerdo a lo anterior, se puede establecer que las técnicas e instrumentos de recolección de datos que aquí se emplearán, serán el análisis documental y el análisis de contenido, por lo tanto su procesamiento se hará a través del estudio teórico de los temas que aquí competen, es decir, el desarrollo de los objetivos orientadores de la investigación.

En ese orden de ideas el modelo de investigación es el jurídico-descriptivo, el cual consiste en aplicar el método analítico a un tema jurídico, descomponerlo en tantas partes como sea posible e interpretarlo dándole una descripción a ese fenómeno. El fin determinado en la

presente investigación es estudiar las razones y condiciones jurídicas por las cuales el código procesal del trabajo discrimina al trabajador para acceder al grado de consulta en los procesos de única instancia.

Los enfoques que va a llevar la presente investigación son el Hermenéutico y el inductivo. Hermenéutico porque se buscan las fuentes y normas jurídicas que se refieren a los postulados analizados y que permitirían ubicarlos en ellas, comprenderlo e interpretarlo de manera pragmática.

Inductivo, porque la investigación parte de la consideración de la existencia de vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en la prohibición de aplicar el grado de consulta cuando el fallo resulta adverso a sus intereses, y de ahí establecer las razones que considero el legislador para prohibir la consulta en procesos de única instancia.

Las herramientas que se van a implementar como fuentes primarias es el Código Procesal de trabajo, Decreto ley 2158 del 24 de julio de 1948. Dicho código regula en el artículo 69 la procedencia del grado de consulta en materia laboral.

Como fuentes secundarias se encuentran las siguientes:

1. Doctrina: comprende la opinión de personas calificadas que siempre, de una manera u otra, influyen sobre el estado actual y futuro del Derecho. Aquí entran conceptos tanto de doctrinantes sobre derecho procesal laboral tanto locales como internacionales.

2. Jurisprudencia: representa el criterio constante de los órganos jurisdiccionales. En ese orden de ideas se manejará criterios de la Corte Constitucional mediante las sentencias que

hagan alusión al trato legal diferencial injustificado hacia los derechos de los trabajadores con relación al acceso al grado de consulta.

Igualmente, se hará uso del enfoque lógico, ya que se verá reflejado en la coherencia interna del proyecto, pues cada argumento es un conjunto de proposiciones que permiten a través de su desarrollo consecuente una conclusión, es decir, la relación entre objetivos y su ejecución como las directrices y logros establecidos para la investigación, su posterior resolución y su viabilidad en el contexto social en el que se encuentra; permitirán que la respuesta al interrogante planteado, pueda ser conclusiva y fuente de conocimiento para la comunidad universitaria.

Referencias

Alemanñ, J. (2008) *Estructura del proceso laboral*. Universidad de Alicante. Valencia tirant lo blanch.

Ámbito Jurídico (2010) *Condicionan aplicabilidad de consulta para fallos desfavorables al trabajador*. Recuperado el 15 de Julio de 2015.

Bedoya, H. (2008) *La oralidad en el Proceso Laboral conforme con la ley 1149 de 2007*. Colombia. Editorial Leyer.

Caguasango,D. (2009) *El nuevo proceso laboral. El principio de oralidad y la reformulación de las prácticas procesales*. Primera edición. Ediciones jurídicas Andrés Morales, Bogotá, Colombia.

Campos, D. (2003) *Derecho procesal laboral. Conflictos del trabajo*. Editorial Temis S.A., Bogotá, Colombia

Colombia (2015), Constitución Política de Colombia, Bogotá, Legis

Colombia (2015), Código de Procedimiento Laboral y la Seguridad Social. *Decreto- Ley 2158 de 1948*, Bogotá, Temis S.A.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-424 de 2015. M.P. Mauricio González Cuervo.

Gómez, J. (2014) *Técnica en el recurso de apelación en proceso ordinario laboral Colombiano*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.

Quinche, M. (2009) *Derecho Constitucional colombiano de la carta de 1991 y sus reformas*. Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.

Rodriguez, G. (2002) *Curso de derecho Procesal Laboral*. Decima tercera edición, Ediciones librería del profesional. Bogotá, Colombia.

Sierra, E y Palacio, C (2012) *Derecho procesal laboral colombiano: una mirada desde su historia y evolución*. Universidad EAFIT. Medellín.