

ORALIDAD y LEY 1395 DE 2010

EN MATERIA LABORAL

-ESTADO DEL TEMA-

Manuel Araújo Arnedo-
Presidente Sala laboral del Tribunal Superior de Cartagena y facilitador de
la escuela judicial Rodrigo Lara Bonilla.

1.-- ORALIDAD

La Ley 1395 de 2010, llamada de descongestión trajo reformas en materia de procedimiento laboral, las cuales para una mejor comprensión, deben estudiarse en conjunto con el contexto de las normas procesales que rigen los procesos laborales en el país, que comprende tres estadios diferentes-

1.1.- Procesos que se adelantan de manera tradicional.

En la mayor parte de los distritos judiciales se aplica el CPTSS (Decreto Ley 2158 de 1948) modificado por la Ley 701 de 2008, es decir el proceso

tradicional de 4 audiencias y de dictado, por no contar con los medios tecnológicos para un cabal desarrollo del principio de oralidad, el que esta vigente desde 1948. El juez en las grandes ciudades es más un administrador de los procesos que su director, pues se delega en empleados y los abogados la práctica de las audiencias, realizándose varias de manera simultánea, lo que atenta contra el principio de la inmediación ante la imposibilidad de estar presente en todas y con las audiencias de trámite diferidas en el tiempo (cada 3 o 4 meses) se hace largo el trayecto entre la presentación de la demanda y la sentencia de primera instancia(año y medio a dos años).

“En las investigaciones para la elaboración del módulo sobre oralidad en los procesos laborales para el Consejo Superior de la Judicatura en 2006, después de estudiarse todos los documentos sobre la materia y haberse entrevistado a cientos de actores se hizo un inventario de dificultades en documentos y actas que contiene los siguientes rubros: ausencia de la concentración, apego a lo escrito como elemento cultural, carencia de recursos y de medios técnicos, cierre de los juzgados por diversos motivos, suspensión de audiencias por cualquier razón como participación de los jueces en cursos, licencias, etc. y de las partes por cualquier excusa, falta de colaboración de las entidades oficiales, dilación dentro del proceso laboral, plazos muy largos para el cierre del debate probatorio y para el pronunciamiento de la respectiva sentencia; dispendiosas notificaciones; falta de compromiso de los auxiliares de la justicia, sobre todo de los curadores *ad litem* que no aceptan el cargo para el cual son designados; interposición de forzados recursos, sobre todo el de queja; “recursitis” de algunos profesionales del derecho; proposición de incidentes de nulidad que, sabido está, no están llamados a prosperar; proposición de excepciones previas sin ningún fundamento de hecho o de derecho, como por falta del agotamiento de la reclamación administrativa; dificultad para lograr la comparecencia oportuna de los testigos al proceso, etc”¹.

1.2.- Procesos pilotos de oralidad de la ley 712 de 2001.

¹ Silva Romero Marcel, Registro 2010 de la oralidad en los procesos laborales, Memorias XXXI Congreso del Instituto Colombiano de derecho procesal, Cartagena 2010

En Bogotá, Barranquilla, Medellín, Cali, Ibagué y Pasto se implementaron jueces y magistrados pilotos de oralidad que utilizan las normas del CPTSS con la reforma de la ley 712 de 2001, pero con salas de audiencia que permiten grabar el sonido, sin video que sería lo ideal, y con el juez como director del proceso, se concentra en dos audiencias su trámite, una para realizar la audiencia de conciliación, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas y otra para la práctica de las pruebas y proferir sentencia. El juez utiliza lo menos posible la analogía del CPC. La duración de estos procesos oscila entre 4 y 6 meses hasta la sentencia de primera instancia

1.3.-Procesos con oralidad de la Ley 1149 de 2007.

La Ley 1149 de 2007 – julio 13 - reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer efectiva la oralidad en sus procesos, y cambia la estructura del proceso a un sistema rígido de dos audiencias, con un intervalo de 3 meses como máximo, con fuerte dirección de los jueces, y su aplicación no es inmediata sino gradual (Art. 16) en un término no superior a cuatro (4) años a partir del 1º de enero de 2008, que vence el 31 de diciembre de 2011.

“Es de aceptación común que las directrices trazadas por los redactores del Código Procesal Laboral de 1948 son válidas, adecuadas y actuales; las objeciones contra la manera como hoy se desarrolla el proceso laboral no se formulan contra el diseño normativo sino justamente por lo contrario, porque aún, medio siglo después, no se haya plenamente realizado; de esta manera el empeño impostergable, es hacer del proceso oral una realidad efectiva”².

Las orientaciones generales de la ley 1149 de 2007 son las mismas del CPTSS de 1948 y pueden resumirse así:

² Ibíd.

“1º Predominio de la palabra como medio de expresión temperado, sin embargo, con el empleo de la escritura como medio de preparación y documentación.

“2º La llamada inmediación, que consiste en hacer más cercana y accesible la justicia para todo el mundo, despojándola de tecnicismos complicados y de procedimientos onerosos cristalizados en la práctica como fines en sí mismos. Este principio exige del juzgador que establezca un contacto directo entre él, las partes, los testigos los peritos y los objetos del litigio.

“3º Identidad física de los funcionarios que integran el Órgano Jurisdiccional durante el tratamiento de la causa. El Juez que aprehende el conocimiento de un asunto debe fallarlo porque ninguna otra persona está en condiciones de hacerlo con mayor acierto y precisión.

“4º La concentración del tratamiento de la causa en un periodo único. El pleito debe debatirse en una o en muy pocas audiencias sin solución de continuidad.

“5º Inimpugnabilidad aislada de las providencias que dicte el Juez. Por regla general, sólo junto con la sentencia puede recurrirse contra sus actuaciones.

“6º No puede haber oralidad ni concentración procesales si se respeta el principio de la autodefensa. Es el Estado, y no el individuo, quien administra justicia y quien debe tener el interés de hacerla del mejor modo y lo más rápidamente posible”.³

En los distritos judiciales de San Andrés (Islas), Riohacha, Yopal, Pamplona Villavicencio y Tunja ya esta en pleno vigor la Ley 1149 de 2007, y allí se desarrollan los procesos con dos audiencias, los juzgados tienen su sala de audiencias con audio y el trámite de la segunda instancia es oral, hay presencia del juez como director del proceso, con un plan del caso..

1.4.- La oralidad en Cartagena.

Cartagena tiene, por los altos costo de los inmuebles, incluso para su arriendo, tiene problemas para encontrar un local en el cual se puedan ubicar los 8 juzgados laborales, lo que ha retrasado la implementación de la oralidad, pues

³ Anales de la Cámara, año 1, Bogotá 25 de julio de 1945.

en el 2010 hay presupuesto en el Consejo Superior de la Judicatura para adecuar las salas de audiencia y la capacitación así como y también hay disposición de los jueces para comenzar con la nueva ley, destacándose la Juez Quinta Laboral, Magola Román, quién ha realizado 3 audiencias concentradas con la ley 712 en el auditorio de la Universidad Rafael Núñez.

A pesar de este obstáculo, es posible que se supere a finales de 2010 o comienzos de 2011 y se arriende el local donde funcionaba Telecom en la Avenida Pedro de Heredia, diagonal al Castillo san Felipe, para acondicionarlo y pasar los juzgado laborales de Cartagena y que para el segundo semestre del 2011, entre en funcionamiento la oralidad de la Ley 1149, previa capacitación de dos semanas a los funcionarios y empleados judiciales, por lo que se hace necesario la preparación de los abogados y jueces para el nuevo reto, siendo los jóvenes abogados, acartonados o “contaminados con los vicios procesales” del proceso laboral de dictados, y más adaptados a los avances tecnológicos, los llamados a darle fuerza al nuevo proceso laboral, con predominio de la oralidad.

2.- LEY 1395 DE 2010, NORMAS PROPIAS EN MATERIA LABORAL.

La ley de descongestión trajo modificaciones directas al CPTSS, como son los artículos 45 al 49, pero no fueron los únicos cambios, pues también hay artículos en el capítulo de disposiciones varias que inciden en el así como algunos artículos del Código de procedimiento civil que por analogía son susceptibles de ser aplicados. En este artículo, por razones de espacio, sólo nos remitiremos al análisis de las cinco (5) normas propias que reformaron directamente el procedimiento laboral.

2.1.- Artículo 45 El artículo 5° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 3° de la Ley 712 de 2001, quedará así:

Artículo 5º. Competencia por razón del lugar. La competencia se determina por el último lugar donde se haya prestado el servicio o por el domicilio del demandante, a elección de este. En los circuitos donde no haya juez laboral conocerá de los procesos el respectivo juez del circuito, civil o, en su defecto, promiscuo.

La variación se refiere a incluir el domicilio del demandante a su elección como lugar para presentar la demanda, antes decía domicilio del demandado a elección del demandante.”

El cambio obedece a buscar una descongestión en el distrito judicial de Bogotá, ciudad que por ser sede principal de muchas empresas en Colombia, era escogida para presentar la demanda, terminando por resolver muchos negocios referentes a prestaciones del servicio que no se realizaron en esa ciudad, lo cual congestionaba a los juzgados de Bogotá.

La norma esta pensada para cuando el demandante es un trabajador o un afiliado a la seguridad social, regla general, pero en caso de las demandas de fuero sindical, en donde el demandado es el trabajador cuyo fuero se pide levantar, si se presenta en el domicilio del empleador, quién es el demandante, y el domicilio del demandado o donde se prestó el servicio es otra ciudad, se le dificulta el acceso al proceso al trabajador.(Ejemplo, un banco que tiene sede principal en Bogotá y pretende levantar el fuero de un empleado de la sucursal de Barranquilla, y presenta la demanda en Bogotá, domicilio del demandante, obligando al trabajador a desplazarse a la capital, al igual que su abogado, o forzado a contratar un abogado en Bogotá. estando las pruebas en Barranquilla, lugar de la prestación del servicio⁴).

⁴ El caso ya se presentó en forma similar en un proceso de fuero sindical, y se remitió por una jueza de Bogotá a un juez de Barranquilla, quién asumió la competencia, in admitió la demanda por requisitos formales, no se subsanó y se rechazó.

Hay quienes consideran que ante las particularidades del proceso y espíritu de la Ley, cuando juega un papel preponderante la capacidad económica de las partes se debe remitir el proceso al lugar donde se prestó el servicio, e incluso ordenar a costas del empleador, el pago de los gastos que ocasiona al trabajador el trámite de la demanda en el domicilio del empleador., pues no se puede colocar a una de ellas en situación de privilegio frente a la otra ni propiciar, por consiguiente, la discriminación-.

La Corte Constitucional ha expresado que en *“lo que concierne al aspecto territorial, las competencias de los jueces y corporaciones deben ser distribuidas en sitios diversos de la República, de tal modo que todos los habitantes, independientemente de la zona en que residan, pueden acudir, en condiciones similares, a los estrados judiciales.(...). Luego cuando la ley, sin motivo plausible, asigna la totalidad de una determinada competencia a las autoridades judiciales de una sola localidad, pese a que los conflictos que reclaman definición tienen ocurrencia en cualquier parte del territorio, favorece injustificadamente a los residentes en aquella, en detrimento de quienes habitan en otros puntos de la geografía nacional. Con ello se vulnera el derecho a la igualdad (art. 13 C.P.) y se obstruye el libre acceso a la administración de justicia (art. 229 C.P.), ocasionando inclusive costos no repartidos equitativamente entre los asociados”*.⁵

Algunos, entre ellos el doctrinante MARCEL SILVA ROMERO, consideran que el ilógico e incomprensible el cambio porque no beneficia al trabajador y que la Corte en la sentencia C-390 de 2000 ya discutió el asunto ⁶

⁵ Sentencia C-594/98 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, también citada en la 1541 de 2000.

⁶ Ámbito jurídico número 307, 4 al 17 de octubre de 2010, página 15.

En la sentencia anteriormente citada se demandó el artículo 5º del Código de Procedimiento Laboral que establecía: **Competencia por razón del lugar, fuero general.** *La competencia se determina por el lugar en donde haya sido prestado el servicio o por el domicilio del demandado, a elección del actor"*

Como fundamento de la demanda se dijo: El actor considera que la norma acusada viola los artículos 2º, 4º 13, 25 y 53 de la Constitución. Según su criterio, esa disposición establece que la demanda laboral debe ser presentada en el domicilio del demandado, esto es, del patrono, con lo cual desfavorece al trabajador, porque la residencia del empleador puede ser muy distante del lugar en donde vive el trabajador. Por ello, consideró que es más ventajoso, y se adecua mejor a la especial protección al trabajo, que el trabajador pueda presentar la demanda en su propio domicilio.

Como se puede observar, los argumentos del demandante son recogidos por la ley 1395 de 2010, pues ahora la norma consagra que es en el domicilio del demandante o en el lugar donde se prestó el servicio que se puede demandar.

La Corte Constitucional, expresó: que “ el Legislador goza de una amplia libertad para definir la competencia de los funcionarios judiciales, como distribución concreta de la jurisdicción,. Esta atribución de competencias es no sólo una facultad propia del Congreso (CP art. 150 ord 2º), sino que además cumple un importante papel, pues favorece la seguridad jurídica, en la medida en que quedan claros quienes son los funcionarios que tienen la potestad de llevar a cabo ciertas tareas. Además, de esa manera, la ley precisa las formas propias de cada juicio, que es un requisito para asegurar el debido proceso (CP art. 29). En esas condiciones, es una potestad propia de la ley definir el funcionario competente en materia de procesos laborales. (...).

En primer término, es perfectamente razonable que la ley señale, siguiendo criterios clásicos en materia procesal, que el juez del domicilio del demandado sea competente, pues de esa manera se pretende asegurar el derecho de defensa de quien es llamado a juicio. La Corte Suprema de Justicia ha señalado al respecto, con criterios que esta Corte Constitucional prohija:

- "Trátese entonces de un fuero general, por cuanto la persona puede ser llamada a comparecer en proceso, por razón de su domicilio (forum domiciliae rei) basado en el conocido principio universal y tradicional de lo justo (actor sequitur forum rei), pues si por consideraciones de conveniencia o necesidad social se aconseja que el demandado esté obligado a comparecer al proceso por voluntad del actor, la justicia exige que se le acarrea al demandado el menor daño posible y que por consiguiente, sea llamado a comparecer ante el juez de su domicilio, ya que en tal caso el asunto será menos oneroso para él..."⁷ -

Por todo lo anterior, la Corte concluye que los cargos del demandante no tienen ningún sustento. Es cierto que eventualmente podría pensarse en regulaciones aún más favorables para el trabajador, pero como bien lo señala uno de los intervinientes, no es competencia del juez constitucional establecerlas, sino que es un asunto que debe ser debatido en el proceso político y desarrollado por el Legislador. La labor propia de la Corte es examinar si esa regulación se ajusta o no a la Carta. Y es claro que en el presente caso el precepto acusado no desconoce ninguna cláusula constitucional."⁸

De lo expresado por la Corte, puede pensarse que por ser el domicilio del demandado un principio clásico del derecho de defensa ya que la justicia exige que se le acarrea al demandado el menor daño posible y que por consiguiente, sea llamado a comparecer ante el juez de su domicilio, para que sea menos oneroso para él, cabría la posibilidad de una inexecutable de la norma o una exequibilidad condicionada (Como en el caso expresado de levantamiento de fuero sindical presentado en el domicilio del empleador, el cual es diferente al del trabajador demandado), pero también es válido señalar que ella misma dijo que el Legislador goza de una amplia libertad para definir la competencia de los funcionarios judiciales, como distribución concreta de la jurisdicción y muchas de las razones esbozadas para negar en su momento que la demanda se presentará en el domicilio del demandante, pueden ser usadas para el del

⁷ Corte Suprema de Justicia -Sala Civil- Auto del 18 de marzo de 1988, M.P. Dr. Rafael Romero Sierra.

⁸ Corte Constitucional, sentencia C-390 de 2000. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

domicilio del demandado, como por ejemplo que la posibilidad de elección, en la inmensa mayoría de los casos, favorece al trabajador, quien suele ser el demandante en este tipo de conflictos, por lo cual la consagración de ese fuero electivo puede ser considerada un desarrollo de la especial protección al trabajo (CP art. 53).

Se resalta que cuando la demanda es contra de las entidades que conforman el sistema de seguridad social integral, el artículo 11 del CPTSS establece que será competente el juez laboral del circuito del lugar del domicilio de la entidad de seguridad social demandada o el del lugar donde se haya surtido la reclamación del respectivo derecho, a elección del demandante, norma que no se modificó.

2.2. Artículo 46. Modifíquese el artículo 12 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 9° de la Ley 712 de 2001, el cual quedará así:

Artículo 12. Competencia por razón de la cuantía. 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.

Esta norma varía la cuantía aumentando la única instancia de 10 a 20 salarios mínimos. Hay un error de redacción en cuanto

a que la norma necesita la palabra no, que se omitió, para poder darle sentido: *Los jueces laborales de circuito conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía (no) exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente, y en primera instancia de todos los demás.*

Se debe hacer una interpretación de ella, en todo su contexto para darle sentido, de lo contrario, si se sigue el tenor literal con interpretación hermenéutica, se llegaría al extremo de decir que todos los procesos laborales son de única instancia. Cuando el espíritu de la reforma fue sólo el de aumentar la cuantía de 10 a 20 salarios mínimos, para descongestionar un poco la segunda instancia.

Aun cuando la norma no lo dice, también regula allí la cuantía para el juez Promiscuo del Circuito en donde no hay juez especializado en laboral o civil.

Cuando entren en funcionamiento los jueces de pequeñas causas en materia laboral, o de conocimiento múltiple, estos conocerán entonces de los procesos de única instancia y el juez del circuito (laboral, civil o promiscuo) conocerá de los procesos de primera instancia.

Algunos consideran que se puede declarar inexecutable que los jueces de pequeñas causas conozcan de materia laboral por quebrantarse el principio de igualdad en cuanto a la especialidad del juez laboral del circuito y no ser especializado en el tema el de pequeñas causas, por que con anterioridad la Corte Constitucional en la sentencia C-1541 de 2000 declaró inexecutable que los jueces municipales conocieran de los procesos laborales de hasta dos salarios mínimos en única

instancia, cuando los jueces laborales conocía en única instancia de procesos hasta 5 salarios mínimos.

Pero estudiada esa sentencia se observa que en ella la Corte Constitucional encontró constitucionalmente legítimo que los jueces civiles conozcan de procesos laborales en donde no hay juez laboral:

“La Corte no se opone a que en los lugares en donde no haya juez laboral, el conocimiento de los procesos de esa índole se asigne a los jueces civiles, por el contrario, lo encuentra plausible y constitucionalmente legítimo, pues de esta manera se garantiza a todos los ciudadanos el acceso a la administración de justicia; lo que no puede aceptar es que esa circunstancia se tome como referente para discriminar a los demandantes, con flagrante violación del principio de igualdad, pues se repite, si la acción se debe iniciar en una ciudad en donde existe juez laboral el proceso podría ser de única instancia, en cambio, si la acción se ha de iniciar en donde no hay juez laboral ese mismo proceso correspondería a los jueces civiles y podría tener dos instancias. Además, como ya se anotó, se fijan cuantías distintas para idénticas instancias, lo cual también infringe el artículo 13 del Estatuto superior”.

En esa misma sentencia también se expreso:

*“En otras palabras, el artículo 12 del Código Procesal del Trabajo tomando como único referente la existencia o inexistencia de jueces laborales en la ciudad o municipio en donde se deba iniciar la acción, establece instancias y cuantías distintas para iguales procesos, lo cual viola flagrantemente la Constitución. Para una mejor ilustración veamos este ejemplo: si una persona debe iniciar un proceso de carácter laboral cuya cuantía es de tres o cuatro veces el salario mínimo legal mensual, en una ciudad o municipio en donde EXISTE juez laboral, le corresponde conocerlo a éste, en **única instancia**. En cambio, si ese mismo proceso se debe iniciar en una ciudad o municipio en donde NO EXISTE juez*

*laboral le compete conocerlo al juez civil del circuito, en **primera instancia**, lo cual viola flagrantemente el principio de igualdad entre los demandantes, pues en este último caso el proceso tendría dos instancias.*

La Ley 1285 de 2009, artículo 22 creó los jueces de pequeñas causas como integrante de la jurisdicción ordinaria, teniendo el control previo de la Corte Constitucional en la sentencia C-713 del 15 de julio de 2008, por lo que no habría lugar a inexecutable de la competencia adjudicada para conocer los procesos laborales de única instancia.

2.3. Artículo 47. El numeral 3 del párrafo 1° del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 11 de la Ley 1149 de 2007, tendrá un tercer inciso, cuyo texto será el siguiente:

Si en la audiencia o en cualquier etapa del proceso resultan probadas con documento pretensiones de la demanda que versan sobre derechos ciertos e irrenunciables de trabajador, el juez ordenará el pago y el proceso continuará en relación con las demás pretensiones.

La norma consagra un pago parcial de pretensiones de la demanda, de manera anticipada a la sentencia, pero no expresa a través de que clase de providencia se hace, si un auto interlocutorio o si una sentencia. La respuesta debe ser una sentencia parcial, pues así se garantiza la segunda instancia (el auto no aparecería como apelable en el listado del artículo 65 del CPTSS) y el eventual recurso de casación. Hay quienes critican la norma por traer “congestión” al producirse “dos sentencias”, ambas apelables.

Es de anotar, que como se reformó fue la 1149/07 y no la Ley 712 de 2001, por lo que sólo tendría aplicación en los distritos donde opera la oralidad plena, cuestionándose que la cercanía entre la audiencia de conciliación y la de juzgamiento (tres meses en teoría), no ameritaba la norma, pero como la

oralidad no es sinónimo de descongestión, en las grandes ciudades si no hay el número adecuado de jueces y magistrados, es posible que no se cumpla con éste término, justificándose la reforma.

2.4. Artículo 48- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

Artículo 86. Sentencias susceptibles del recurso. A partir de la vigencia de la presente ley y sin perjuicio de los recursos ya interpuestos en ese momento, sólo serán susceptibles del recurso de casación los procesos cuya cuantía exceda de doscientos veinte (220) veces el salario mínimo legal mensual vigente

La anterior norma consagraba como cuantía la suma de 120 salarios mínimos, equivalentes a \$61.800.000 pasando a 220 salarios mínimos, equivalentes a \$113.300.000

Su fin es descongestionar a la Corte Suprema, Sala de Casación laboral. Recordemos que la cuantía en materia civil para la casación es de 425 salarios mínimos = \$218.875.000.

En materia de pensiones, se utiliza la expectativa de vida para obtener el interés económico del recurso. Un hombre de 60 años tiene una expectativa de vida de 23 años y una mujer de 55 años tiene 31.6, según la Resolución 1555 de 2010 de la Superfinanciera, por lo tanto, a salario mínimo de 2010, \$515.000, el valor de las mesadas en expectativas sería de \$153.985.000 para los hombres y \$211.562.000 para las mujeres, lo cual garantiza el recurso para las pensiones mínimas.

2.5.- Artículo 49 Modifíquese el artículo 93 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

Artículo 93. Admisión del recurso. Repartido el expediente en la Corte, la Sala, dentro de los veinte días hábiles siguientes, decidirá si es o no admisible el recurso. Si fuere admitido, dispondrá el traslado al recurrente o recurrentes para que dentro de este término presenten las demandas de casación. En caso contrario se procederá a la devolución del expediente al sentenciador de origen.

Presentada en tiempo la demanda de casación, la Sala resolverá si se ajusta a los requisitos antes señalados. Si así lo hallare ordenará el traslado de ella a quienes no sean recurrentes, por quince días hábiles a cada uno, para que formulen sus alegatos.

Si la demanda no reúne los requisitos, o no se presentare en tiempo, se declarará desierto el recurso, y se impondrá al apoderado judicial una multa de 5 a 10 salarios mínimos mensuales

El Decreto 526 de 1964 consagraba 10 días para su admisión, término que se aumentó a 20 días. El término de traslado a los recurrentes es de 20 días y antes era de 30 días. El traslado a los no recurrentes era de 30 días, y se redujo a 15 días. Se reducen los términos para buscar más celeridad.

Se adicionó la multa por declararse desierto el recurso, lo cual obedece a que muchas veces se interpone el recurso y no se presenta la demanda de casación, buscándose una mejor utilización del recurso, evitándose su uso como mecanismo dilatorio de la ejecutoriedad y exigibilidad de la sentencia.

Algunos piensan que la multa puede ser inexecutable al ser desproporcionada la medida. La norma ya fue demandada en el aparte **“la demanda no reúne los requisitos, o”** por considerarse que viola los artículos 13,29 y 229 de la C. N. al estipular un trato semejante a dos situaciones distintas⁹-

Además de estas normas, el Decreto 1395 trae disposiciones varias para todos los procesos, incluido el laboral (artículos 113 al 117) normas que

⁹ Corte Constitucional, Expediente 8237, demandante Edwing Jabeth Arteaga,

modifican el procedimiento civil aplicables por analogía en materia laboral, como son el artículo 3º(determinación de la cuantía), artículo 5º(en lo relativo al envío al juez competente cuando se rechaza la demanda por falta de jurisdicción o competencia), artículo 8º (sobre certificaciones), artículo 10 (juramento estimatorio), artículo 17(recurso de súplica), artículo 19 (costa)(artículos 32,33,34,35 y 36(relativos al procesos ejecutivo) y el artículo 41(presentación de la demanda) también hay puntos álgidos de aplicación como el artículo 4 que modifica el 29 del CPC en su inciso final(decisión por la sala plena especializada de los recursos de apelación interpuestos contra autos o sentencias, cuando se trate de asuntos de trascendencia nacional, o se requiera unificar la jurisprudencia o establecer un precedente judicial)