

Para el derecho al trabajo, las normas constitucionales implican algo más que un mero soporte: sin llegar a modelar en forma absoluta su estructura normativa, conforman, sin embargo, un marco regulador que limita al legislador al lindeamiento de las instituciones, pero que limita y prestigia considerablemente el contenido de la norma legal.

En este sentido, la Constitución se erige en mirador privilegiado desde

## **PECULIARIDADES EN LAS PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

**Dr. LUIS MARTÍN ALVARADO ARENAS \***

Antes de resaltar las características propias de las pruebas en el derecho procesal del trabajo, se hace necesario indagar sobre la importancia actual del derecho al trabajo frente al texto constitucional vigente y al Código Procesal Laboral.

Debe aceptarse, que hoy existe una relación de conexidad entre el preámbulo de la Carta Política y sus artículos 1, 25, 26 y 53; y, que, dada la elevación a rango constitucional del derecho al trabajo, éste debe mirarse desde la óptica sustantivo, cómo garantía constitucional y desde el aspecto procesal.

Con el reconocimiento del derecho al trabajo dentro de los catálogos de derechos y deberes de los ciudadanos, la Constitución Política de 1991 incorpora, por primera vez en la historia del constitucionalismo nuestro, al que sin embargo, ha sido considerado como ejemplo de los derechos sociales.

Derecho de contenido difuso, con perfiles poco definidos, su devenir ha estado presidido bien por los intentos de reducir su entendimiento al de una idea puramente metajurídica o, todo lo más, a la proclamación de su esencial programaticidad, bien por peticiones ampliadas que, como reacción frente a dichas operaciones, han provocado una hipertrofia del significado del mismo.

Tales postulados resultan hoy inaceptables a la luz de la norma constitucional y, especialmente del compromiso que implica, en general el proceso de constitucionalización al derecho del trabajo.

Con todo, y como se observa, el correcto planteamiento del análisis constitucional ha de venir por otro lado. Y, en este sentido no cabe duda de que muchos de los problemas de interpretación que se hacen de los artículos citados suscitan en primer lugar, no tanto de su supuesto carácter de norma programática como de su condición de norma incompleta y, en segundo lugar, porque el propio texto constitucional es, a la vez, un fenómeno tanto jurídico como político.

\* Abogado especializado en derecho del trabajo, litigante.

Para el derecho al trabajo, las normas constitucionales implican algo más que un mero soporte: sin llegar a modelar en forma absoluta su estructura normativa, conforman, sin embargo, un marco regulador que remite al legislador al lineamiento de las instituciones, pero que limita y prefigura considerablemente el contenido de la norma legal.

En este sentido, la Constitución se erige en mirador privilegiado desde donde contemplar e interpretar el ordenamiento laboral en su conjunto, procura, en todo caso, la consecución de la máxima efectividad de los derechos por ella reconocido. Así "el uso constitucional" del derecho al trabajo permite resolver las antinomias y lagunas del ordenamiento teniendo en cuenta los principios y valores constitucionales e interpretar y aplicar las normas a la luz de la nueva Constitución Política, contribuyendo con ello a la armonía del sistema y a la efectividad de la misma.

Los derechos fundamentales y en especial el derecho al trabajo, embudidos en la Carta Política, constituyen un concepto propio del mundo occidental moderno y presentan un doble momento en su configuración: un momento filosófico (en valores), y un momento de incorporación al derecho positivo. Pues bien, el origen histórico del derecho al trabajo puede ser situado en el último tercio del siglo XVIII, coincidiendo con el fundamental cambio que se produce en la concepción y valoración del hecho mismo al trabajo.

Como es sabido con anterioridad a la época ilustrada puede afirmarse que el trabajo no constituía en el mundo occidental un hecho de significación apreciable. Sin embargo, a partir de la ilustración, el trabajo se contempló de manera distinta.

Sobre el sustrato del incipiente mecanismo, y en los albores de la revolución industrial, John Locke, formuló una de las primeras reivindicaciones modernas del hombre al trabajo, en coherencia con su línea de pensamiento que ve a éste, al trabajo, como un principio de todo valor y propiedad: "El derecho a la existencia es el derecho primordial del hombre. Ahora bien, siendo así que en general, los medios de existencia sólo le pueden ser dados al hombre por medio del trabajo, síguese de ello que el derecho a la existencia se torna en un derecho para todo hombre a ganarse la vida por medio de su trabajo. El Estado debe, pues, garantizar contra todo menoscabo el derecho al trabajo"<sup>1</sup>.

Ya en pleno siglo XVIII las ideas de Locke, fueron retomadas por Montesquieu y Rousseau, cuando afirmaron, "Un hombre no es pobre por que no tiene nada, sino porque no trabaja (...). Un Estado bien organizado saca del fondo de las mismas industrias, los elementos económicos para

<sup>1</sup> J.F.HAUN. *Das Rech Auf Arbliy, Berlín, 1889. Historia social del trabajo*, Barcelona, Ed. Plaza y Janés, 1971, p. 251.

dar a unos trabajo de lo que son capaces y enseñando a otros a trabajar, lo cual ya es un trabajo”<sup>2</sup>.

Debe observarse, cómo, y ésta creo que es la conclusión que se podría extraer, en estas formulaciones iniciales del derecho del trabajo y al trabajo, al margen de los flecos asistenciales adheridos y de una fundamentación apegada al derecho a la existencia –circunstancia además digna de enunciar–, que tenemos ya un papel de primer orden atribuido al Estado en su condición de garantizador del derecho al trabajo.

La traducción normativa de estas simples formulaciones, se produce a raíz de la Revolución Francesa, si bien todavía y comparativamente respecto de lo sucedido en 1848, el derecho al trabajo se presentó supeditado a la libertad de trabajo, ello explica el puesto secundario dado a la disciplina del derecho del trabajo en 1789, “concretándose en dos situaciones: en primer término, indicaba que los problemas de subsistencia se consideraban prioritarios y el derecho a la vida seguía contemplándose vinculado a los mismos, y no al derecho al trabajo; en el siglo XVIII el trabajo y el salario no constituían para los actores sociales la preocupación más sentida. En segundo término, consistía en el aumento de la demanda en mano de obra por las necesidades del incremento de la producción militar, lo que relega al paro a un lugar secundario dentro de los problemas destacables”<sup>3</sup>.

En cualquier caso y por encima de la textualidad de las palabras, el sentido de ese derecho del trabajo que algunas normas de la época parece reconocer, casi nunca fueron más allá del establecimiento de la libertad de trabajo.

“La libertad de trabajo como premisa y el contrato de trabajo como instrumento para la canalización de la utilización masiva del trabajo asalariado, conforman las bases jurídicas iniciales del primer capitalismo”<sup>4</sup>.

Con la modificación introducida por la Carta Política al concepto de derecho al trabajo, también se produjeron otros cambios con el texto de los artículos 25 y 53 *ibídem*. Y, si antes se venía hablando de la –figura-concepto– contrato realidad, hoy tenemos el principio de rango constitucional, denominado primacía de la realidad, que significa, que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos debe darse preferencia a la primera, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> E. TIRNA GALVÁN y traducción de M. Blasquez y P. De Vega, *El espíritu de las leyes de MONTESQUIEU*, Madrid, Ed. Tecnos, 1985, p. 299.

<sup>3</sup> F. TANGHE, *El derecho a través de la historia una utopía*, Bruselas, Ed. San Luis, 1989, p. 41-42.

<sup>4</sup> *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Madrid, Ed. Trotta, 1991, p. 19.

<sup>5</sup> PLA RODRÍGUEZ AMERICO, *Principio del derecho al trabajo*, Argentina, 1990, p. 243.

Se caracteriza el derecho del trabajo, por estar en constante formación, y adquiriendo sus principios que lo ilustran, piezas fundamentales de dicha disciplina, que se mantiene firme y sólida, pese a la variación, fugacidad y profusión de sus normas, no aceptándose que exista contradicción entre ellos y los preceptos legales. Aquellos están por encima del derecho positivo, en cuanto le sirven de inspiración; pero no pudiéndose independizar de él, "son el espíritu a la esencia de la ley"<sup>6</sup>.

El concepto de derecho al trabajo origina desigualdades, surgiendo en consecuencia el derecho del trabajo; derivado de la inferioridad económica del trabajador. Ese es origen de la cuestión social y del derecho del trabajo.

Las desigualdades se corrigen con desigualdades opuestas. Durante un tiempo, las desigualdades compensatorias se lograron porque el Estado puso a favor de los trabajadores el peso de la ley, surgiendo así la legislación del trabajo. Pero, luego, esas desigualdades compensatorias, se obtuvieron por otras vías más propias al derecho al trabajo –en el sentido de más suyo– y más apropiadamente creándose con base en la fuerza que derivó en la unión. Por ello, en todo el derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y punto de llegada: el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Derecho individual y derecho colectivo del trabajo, son simplemente distintas sendas, para recorrer el mismo itinerario.

"El derecho del trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar las desigualdades"<sup>7</sup>, existentes entre trabajadores y empleadores y nacida de esa libertad de contratación.

A diferencia del procesal civil, en el procesal laboral no se puede mantener la ficción de la igualdad de las partes frente a la ley, por ello a de compensarse esa desigualdad desfavorable al trabajador con una protección jurídica a su favor, respondiendo así el derecho del trabajo, al propósito de niveles dichas desigualdades, "la idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas –Código Civil–, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la desigualdad deja de ser así punto de partida del derecho, para convertirse en una meta o aspiración de orden jurídico"<sup>8</sup>.

La consecuencia de dicha idea, es que se debe favorecer a quien se pretenda o intente proteger, "siendo el derecho social, en última, análisis, un sistema legal de protección a los económicamente débiles, es claro que, en

<sup>6</sup> GARNELUTI FRANCESCO, *1930*, p. 120.

<sup>7</sup> Ob. cit., p. 25.

<sup>8</sup> RADBRUCH, *Introducción a la filosofía del derecho*, México, 1951, p. 162.

caso de dudar debe favorecer la interpretación al económicamente débil que es el trabajador que litiga contra el empleador<sup>9</sup>.

Si el legislador se ha propuesto establecer por medio de la ley, un sistema de protección al trabajador, el intérprete de ese derecho (Juez), debe colocarse en la misma orientación del legislador, buscando cumplir el mismo propósito. De aquí que sea importante el principio de la situación más favorable al trabajador, constituyéndose el derecho del trabajo en un medio defensivo de la clase burguesa que ha preferido limitar las injusticias y proteger al trabajador con tal de conservar las ventajas del sistema. "La razón profunda del espíritu protector del derecho del trabajo es doble: por un lado, la inseparabilidad de la prestación de trabajo de la persona del trabajador y la normal exclusividad de la dedicación del trabajador a la empresa, de la cual se extrae el único y principal recurso para su subsistencia"<sup>10</sup>.

"No se aplicará la norma que corresponde a un orden jerárquico predeterminado, sino que en cada caso se aplicará la norma más favorable al trabajador"<sup>11</sup>.

La aplicación de este principio provoca una especie de fractura lógica en el problema de la jerarquía de las fuentes formales del derecho del trabajo, toda vez que altera el orden resultante del modelo, ya que se armonizan no en razón de la importancia del órgano del que proviene, sino "al contrario del derecho común en la disciplina del derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se constituye tiene en el vértice no a la Constitución o la ley o a los convenios colectivos o al reglamento interno de trabajo o a los convenios internacionales del trabajo de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide en el orden jerárquico de las normas laborales es ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor"<sup>12</sup>.

La característica de la legislación del derecho del trabajo, es que cada una de sus normas marca niveles mínimos de protección, así se puede concluir que la ley es el punto de partida y que las fuentes formales ya sean la costumbre, convenios colectivos, derogan la ley (no dentro del concepto real de derogación), sino en el sentido de que la hacen inoperante, teniendo, que, en presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, debe aplicarse siempre la que más favorezca al trabajador.

<sup>9</sup> *Derecho social brasileiro*, Rio de Janeiro, 5ª edición, T. I, 1963, p. 116.

<sup>10</sup> *Il Favor Verso*, el prestatore di lavoro subordinato, ALDO CESSARI, Milan, 1996, p. 2

<sup>11</sup> MANUEL ALONSO GARCÍA, *Introducción al estudio del derecho al trabajo*, Ed. Urgel, 51 bis, Barcelona, p. 252.

<sup>12</sup> AMAURI MASCARÁ NASCIMENTO, *Compendio del derecho del trabajo*, Sao Pablo, 1972, p. 232.

Dado lo innovador de la constitucionalización del derecho del trabajo, ha de predicarse, que probar los elementos del contrato o de la relación de trabajo deben cambiarse, y no, adecuarse a lo prescrito en el articulado de pruebas que establece el actual C.P.L. y C.P.C. (que lo complementa), ya que dicha remisión a las normas del C.P.C., hacen inocuo su proceder y aplicación frente al nuevo concepto del derecho del trabajo.

Evidentemente como las normas del derecho del trabajo, son de orden público, irrenunciables, contienen la irrenunciabilidad de derechos mínimos establecidos en la ley laboral, no es operativo el principio de la carga probatoria, toda vez que un Estado social de derecho como el nuestro, que está interesado en garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25, C.P.) y tiende a proteger tanto la libertad contractual, como el respeto a la dignidad del trabajador y revistiendo la norma constitucional una connotación de ser un derecho humano que es indispensable a la nueva legalidad, no es posible que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones debe estar ausente en la construcción de la nueva estructura del Estado social de derecho, mal puede imponer al trabajador el deber de probar todo lo emanado de la relación o contrato de trabajo.

Así nos encontramos, como ese principio de la carga probatoria del artículo 177 del C.P.L., se vuelve exigente en materia probatoria en la legislación del derecho procesal laboral, cuando se establece "la aplicabilidad de una convención colectiva de trabajo, no se presume sino que debe demostrarse, bien sea con prueba de estar afiliada esa persona al sindicato que suscribió la convención o bien con prueba que ella a cotizado al fondo sindical, en los términos de la ley, salvo que la misma convención establezca otra modalidad"<sup>13</sup>, desconociéndose que corresponde al empleador desvirtuar los hechos aludidos por el trabajador, que además por el concepto de subordinación le consta o no si este era beneficiario del convenio colectivo.

La característica de los actuales medios de prueba del derecho procesal del trabajo, es que son asociables y van en sentido contrario al concepto de derecho del trabajo establecido en la actual Constitución Política; con el nuevo concepto de trabajo, podemos decir que los medios de prueba denominados como *ad substantiam actus* (art. 61, C.P.L.) y el de prueba solemne riñen con la realidad social actual, ello es que tenemos que si en el trámite de un proceso laboral se allega el folleto de una convención colectiva de trabajo sin estar autenticado por la oficina de registro y archivo sindical del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el juzgador de instancia no la tiene en cuenta, porque "para probar su existencia como fuente de derechos, se requiere presentar su texto autenticado con su constancia de su depósito oportuno ante la autoridad laboral o cuando menos para este último caso, mediante

<sup>13</sup> JORGE IVÁN PALACIOS, C.S.J., Sala Laboral, Sent. julio 12/94.

certificación de dicha autoridad sobre el hecho de haberse depositado la convención dentro del plazo hábil señalado<sup>14</sup>, situación que se repite en lo referente a las pruebas solemnes y en especial en los eventos al contrato de aprendizaje, período de prueba, contrato a término fijo, vigencia de la personería jurídica de los sindicatos.

A contrario sensu de lo que ocurre en el procesal civil, en materia procesal laboral en los eventos de que con la demanda o su contestación se relacionen las pruebas documentales, no es obligatorio allegarlas en los actos procesales pertinentes, así tenemos que dichos medios de convicción pueden arrimarse al juicio en el trámite de las audiencias de trámite de la primera instancia, situación flexible que tiene apoyo en el artículo 40 del C.P.L. "y resuelto admisible de conformidad con el inciso segundo del art. 175 del C.P.C., en tanto la orden judicial haya sido clara brinde la oportunidad de contradicción y no menos cabe el derecho a la defensa"<sup>15</sup>.

Pero aún más ese rigorismo probatorio establecido en el C.P.C., y aplicado con fundamento en el principio de integración analógico (art. 145 C.P.L.) al C.P.L., se repite, está en desuso, dado la nueva conceptualización de Estado y Derecho del trabajo en la Carta Política, quien además prescribe que todos los actos de sus conciudadanos están abrigados del principio de la buena fe, el que se rompe con la predisposición probatoria en materia de procesal laboral, cuando se impone al trabajador la carga probatoria, enfrentándonos a que a este se le obliga a probar la existencia del contrato o la relación de trabajo con todos sus elementos (prestación personal del servicio, subordinación y salario) y el tiempo de duración; ello como producto de la negación pírrica que hace el empleador al contestar la demanda o excepcionar, invirtiendo la carga probatoria.

Para ciertas prestaciones el trabajador debe acreditar circunstancias adicionales, como la edad para pensión y estado de embarazo. En relación con la remuneración, en principio y al final el trabajador debe acreditar su monto, aunque el espíritu proteccionista de la legislación del trabajo impone al juez, acudir a la prueba pericial o acudir a tomar como base el salario mínimo legal vigente, ello no sucede y se produce un acto nugatorio de justicia.

En el evento de demandarse indemnización por despido injusto, sobre el trabajador pesa la carga probatoria de acreditar el despido; si lo que se incoa es la indemnización por falta de pago (art. 65, C.S.T.), el trabajador además de tener que probar la mora en el pago de las prestaciones sociales que ocasionan dicha indemnización, hoy se le impone la obligación de probar la existencia de la mala fe del empleador, quien por demás se ampara en el

<sup>14</sup> ERNESTO JIMÉNEZ DÍAZ, C.S.J. Sala Laboral, Sent. mayo 30/94.

<sup>15</sup> HUGO SUESCÚN PUJOL, C.S.J., Sala Laboral, secc. segunda, Sent. febrero 28/95.

principio constitucional de la buena fe, cuando se demuestra “quiere la sala por vía de doctrina, rectificar el error conceptual que se observa en la sentencia del tribunal, para la cual, contrariamente a lo resuelto por esta corporación de tiempo atrás la mala fe del patrono debe ser probada en el proceso por tenérsela que presumir la buena fe de conformidad con la regla general que hace el artículo 769 del C.C. Esta presunción ha sido ampliada por la doctrina y la jurisprudencia a otros campos del derecho”<sup>16</sup>.

En caso de accidente de trabajo, corre a cargo del trabajador, probar el accidente y en sí sus consecuencias, además de la relación causal entre uno y otro.

Hay casos en que la ley releva a las partes o a una de ellas de la carga de la prueba, para establecer ciertos hechos o presunciones; sin embargo en estos casos de presunciones, se advierte que no es que se releve en forma total y absoluta de la carga probatoria, a una de las partes o a ellos, toda vez que de todos modos deben probarse los hechos en que se fundamentan las peticiones formuladas.

Ahora bien, se predica en la legislación procesal laboral de manera perentoria que son admisibles “todos los medios de prueba establecidos en la ley”<sup>17</sup>, sin embargo debe señalarse que tal premisa no es válida, toda vez que en los juicios laborales la prueba indiciaria, es inaplicable, así se tenga un cúmulo de estos medios que evidencien y apunten a mostrar la responsabilidad del empleador.

En la práctica al contestarse la demanda, asume la parte demandada una aptitud de negar todos los hechos o en manifestar que no le consta, y ya en el decurso de la etapa probatoria (audiencia de trámite posterior a la primera), se acredita lo contrario, el juzgador de instancia no valora ese comportamiento en forma negativa hacia el accionado, pero más aún, cuando se realizó el interrogatorio de parte del empleador, este faculta a su apoderado quien al responder las preguntas del cuestionario formulado, dice no constarles o negarlos en su totalidad, sin embargo ya en trámite posterior se prueba la existencia de las razones aludidas y para el juez dicho comportamiento no es calificable desde el punto de vista de los indicios, y no es que no exista norma que impide tenerlos como prueba. Pues decimos que el art. 51 y especialmente el 61 del C.P.L., señala: **“el juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito A LA CONDUCTA PROCESAL OBSERVADA POR LAS PARTES”** (negritas y

<sup>16</sup> HUGO SUESCÚN PUJOLS, C.S.J. Sala Laboral, Sent. marzo 20/90, Rad. 3956.

<sup>17</sup> Artículo 51, C.S.T.

mayúsculas fuera de texto), lo que nos demuestra que no debe fallarse únicamente con base a unas pruebas regularmente allegadas al juicio, sino que la aptitud del juez de primera instancia en materia laboral debe trascender y fallar emitiendo una sentencia justa que haya valorado además de los medios probatorios recaudados, el comportamiento procesal asumido por las partes, para que éstos no se abroguen conductas anti ética y que conduzcan a birlar derechos y acciones laborales, utilizando para ello el órgano jurisdiccional, para que el fallo emitido esté acorde a la realidad social y con fundamento a los principios que ilustran el derecho del trabajo.

Se dice que son las pruebas, los medios o instrumentos de que se valen las partes en un proceso para demostrar la existencia real de los hechos en que funda sus derechos

Al expedirse el C.P.C., derogatorio del antiguo Código Judicial y entrar en vigencia el Decreto 2651/91 (descongestión de despachos judiciales), el trámite de los procesos laborales se modificó, idéntica situación se presenta con la Ley 446 de 1998 (artículos 10, 11, 12, 13, 20, 21, 23, 24).

El C.P.C., en el artículo 174 señala que “toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso”.

Del texto citado, se desprende que en materia civil, opera el principio de la NECESIDAD de la prueba, ello es que no puede dictarse sentencia de fondo mientras no existan en el proceso los elementos probatorios que conduzcan a la certeza judicial. Aunado a lo precedente tenemos el artículo 177 *ibidem*, que contiene una imposición procesal al interesado en un proceso como la que tiene, que es probar la razón de su dicho, es decir que se impone el principio de la IMPONIBILIDAD PROBATORIA, que no es otra cosa que la carga probatoria corresponde a la parte que alega un hecho para deducir derechos.

Todo ello sucede en materia civil, por la naturaleza de las pretensiones reclamadas, por el consabido aforismo que las partes son iguales frente a la ley y por el principio de libertad contractualista. Esto no significa que en todo proceso el accionado esté obligado a suministrar las pruebas, toda vez que bien puede adoptar una actitud o un comportamiento de esperar o someterse a las circunstancias si el demandante logra o no probar los hechos alegados.

A contrario sensu, en materia laboral y como decíamos anteriormente **de acuerdo a la Carta Política**, que las normas regulatorias del trabajo son de orden público, contienen el mínimo de derechos y garantías de los trabajadores, que prima el principio del contrato realidad, que debe aplicarse la norma más favorable en caso de duda y que el Estado como ente interesado en garantizar el derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores, mal puede predicarse la procedencia de principios como el de la CARGA PROBATORIA (artículo 177, C.P.C.), toda vez que el enfrentamiento en los

procesos laborales es entre desiguales; desigualdad que se compensa con los principios antes relacionados.

"La noción de prueba aparece unida a todas las actividades de tipo social (...). En todas las ciencias reconstructivas, la prueba tiene una importancia fundamental, pues permite conocer el pasado; pero en el campo del derecho este aspecto es vital para saber quién tiene la razón"<sup>18</sup>. Siendo fundamental la prueba en el mundo del proceso, ésta tiene como objeto final producir certeza en el juzgador a fin que dictada la sentencia correspondiente se reconozca el derecho a quien lo tiene, en consecuencia el Juez cuando falla debe realizar una operación mental, reconstruyendo los hechos tal como ocurrieron supuestamente y luego subsumirlos en la norma específica.

En este orden de ideas a de decirse que las pruebas tienen que cumplir una función social y jurídica; social en el sentido humano individualizado y jurídica en el sentido de indicar cómo sucedieron los hechos. Por ello es inaceptable, que en materia procesal laboral se imponga a la parte-trabajador, que actúa como demandante, principio como el de la carga probatoria, cuando es deber del Estado con base en el principio inquisitivo desplegar la fuerza, para satisfacer las aspiraciones de una de las partes en el contrato o la relación de trabajo y para ello debe y tiene que acudir a normas como el artículo 54 del C.P.L., sobre la oficiosidad en la práctica de las pruebas, artículo que no es de uso continuo por parte de los jueces, dado que "en materia laboral no hay administración de justicia, pues la misma materia lo impide y lo que existe es solución jurídica de conflictos"<sup>19</sup>, es decir que el juez en contados casos busca la verdad real de los hechos tal como sucedieron.

Como colofón ha de señalarse que "(i) el juez de primera instancia recepciona las pruebas, tiene un conocimiento directo de la veracidad de las posiciones de las partes, del dicho de los testigos y sin embargo el tribunal de segunda instancia, totalmente alejado de la práctica de pruebas, es el que falla en definitiva; (ii) otra de estructura del proceso, cuando en el recurso extraordinario de casación se permite la impugnación por vía indirecta como aplicación indebida de las leyes a través de los errores de hecho cometidos por el Ad quem el principio de la inmediatez, pues nadie más alejado de la recepción de las pruebas y de las realidades que el fallador en casación para quien importa centralmente unificar la jurisprudencia. La tercera (iii) es de orden práctico y residiría en la imposibilidad física del juez de recepcionar

<sup>18</sup> JAIRO PARRA QUIJANO, *Manual de derecho probatorio*, Ediciones Librería del Profesional, Bogotá 1997, p. 3.

<sup>19</sup> MARCEL SILVA ROMERO, *Los cambios de finales del siglo XX y el grado de autonomía del derecho procesal laboral*. XIX Congreso Colombiano de Derecho Procesal, 1998, Ed. U. Externado de Colombia.

pruebas si en el mismo momento en la secretaría se están desarrollando más de una audiencia”<sup>20</sup>.

“Conforme a las leyes del procedimiento del trabajo, el juez es un impulsor del proceso y es su obligación no conformarse en todos los casos con los elementos de juicio que le aportan las partes, como ocurre en los casos de justicia rogada, sino salir a buscar otros o a complementar aquellos que estime indispensables para que su decisión sea conforme con los propósitos de la legislación laboral. De otra suerte, podría ocurrir que un trabajador que ciertamente ha estado vinculado a un patrón por servicios personales, base fundamental que recoge la ley para el otorgamiento de ciertas garantías, se viera desprotegido de la justicia, por la deficiencia de un elemento de juicio que, dentro de sus facultades legales, el juez a podido aclarar mediante una actuación dinámica dentro del proceso, y con el solo propósito de buscar la real verdad del mismo”<sup>21</sup>.

La prueba es uno de los conceptos más fáciles de entender que expresa, “el concepto se relaciona con acreditar y demostrar algo para alguien”.

La prueba desde el punto de vista jurídico tiene como objeto la verdad contingente, de hechos, histórica basada en motivos de autoridad o en la experiencia. La evidencia de la prueba en el proceso judicial debe entenderse, pues, en sentido empírico, contingente; porque la prueba que hoy aparece como evidente, manifiesta, a nuestro intelecto, mañana puede no ser ya tal e incluso aparecer como verdad a lo contrario.

La prueba en general y la prueba jurídica en especial, aun cuando sea evidente, no tiene un carácter absoluto inmutables, pero que la misma está sujeta a los cambios derivados de la recolección de mayores o diversos elementos, se deduce que la consideración de la prueba, constituye un proceso, un desarrollo que como tal tiene en sí el carácter de la relatividad; en consecuencia la convicción del fallador o juzgador debe formarse no sobre motivos vagos e indeterminados, sino, sobre argumentos serios severas de la razón y de la experiencia, lo que nos permite concluir que en la prueba estriba toda la virtud de las causas, el peso de la litis y el éxito de toda controversia. Así decimos: La prueba es en verdad el centro de gravedad de todo acto del proceso, de aquí el adagio “PROBARI NON POSSE, VEL NON ESSE, IDEM SUNT” (No poder probar o no existir es lo mismo o son lo mismo).

*Es sabido que la finalidad del derecho procesal en general, es establecer y reconocer una verdad jurídica; y tal fin se alcanza por medio de las pruebas que se asumen y se valoran según las normas prescritas por la ley del*

<sup>20</sup> Ob. cit., p. 173.

<sup>21</sup> Robayo vs. Suárez. Cas., enero 27/54.

procedimiento. Las pruebas son los medios, y el procedimiento es el método, o sea el conjunto de las reglas en base a las cuales la acción jurídica se desarrolla. "Pero las pruebas, en su origen y en su esencia íntima dependen más de la lógica que de la ley". En efecto, probar significa hacer conocer a otros una verdad conocida por nosotros, y son los medios de prueba, precisamente los medios que nos suministran el conocimiento verdadero de los hechos; ahora bien, el hombre conoce la verdad por un acto inmediato de la observación o bien procediendo de lo conocido a lo desconocido, por medio de la deducción y de la inducción.

El procedimiento no es más que lógica práctica. Para descubrir, ordenar, juzgar los hechos que dan lugar a las causas. No debe confundirse verdad con veracidad: La primera es el carácter de una cognición, de un juicio, de ser verdaderos. La segunda es la aptitud para decir y profesar la verdad. Ahora bien, el hombre conoce la verdad por un acto inmediato de la observación o bien procediendo de lo conocido a lo desconocido por medio de la inducción y de la deducción.

La inducción es el origen lógico de cualquier conocimiento mediato y, por consiguiente, también de todas las pruebas que tienen por objeto la verdad de los hechos.