



Reforma a la demanda en el proceso ordinario laboral. Aspectos prácticos que limitan el principio de igualdad y el derecho de defensa y contradicción

Mauricio Isaza Franco

Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Derecho Procesal

Tutor

Jaime Alberto Mejía Castrillón, Magister en Seguridad Social

Universidad de Antioquia
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Procesal
Medellín, Antioquia, Colombia

2024

Cita	(Isaza Franco, M. 2024)
Referencia	Isaza Franco, M (2022). <i>Reforma a la demanda en el proceso ordinario laboral. Aspectos prácticos que limitan el derecho de defensa y contradicción.</i> [Trabajo de grado especialización]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Especialización en Derecho Procesal, Cohorte XVII.



Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano: Ana Victoria Vásquez Cárdenas.

Coordinador de Posgrados: Juan Pablo Acosta Navas.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Resumen

Este artículo tiene como propósito realizar una serie de consideraciones críticas acerca de las implicaciones prácticas de la reforma a la demanda en los procesos ordinarios y especiales laborales en Colombia, así como las posibles afectaciones al principio de igualdad (igualdad de armas) y el derecho de defensa y contradicción, desde la perspectiva del demandado. Para ello, se pretende exponer, a manera de contextualización, los aspectos generales de la figura procesal denominada reforma a la demanda, en los términos planteados por el Código General del Proceso y el Código Procesal del Trabajo, estableciendo su alcance y procedencia, en los diferentes procedimientos laborales. En segundo lugar, se procederá a establecer el contenido y alcance del principio de igualdad, también denominado igualdad de armas, para continuar con lo propio respecto del derecho de defensa y contradicción y plantear algunas consideraciones respecto de la aplicación práctica de la reforma a la demanda y las posibles afectaciones, en términos negativos, respecto de la parte resistente, en virtud a la transgresión del principio y derecho previamente indicado. Para lo anterior, se acude a una revisión y análisis bibliográfico de diversas fuentes, tanto doctrinales como jurisprudenciales, permitiendo concluir que, en razón a la perentoriedad de los términos, así como a las limitaciones impuestas legal y jurisprudencialmente a la parte opositora, se sacrifican algunos derechos y garantías procesales de esta.

Palabras clave: derecho de defensa y contradicción, principio de igualdad, proceso ordinario laboral, reforma a la demanda, término oportuno.

Abstract

The purpose of this article is to engage in a series of critical considerations about the practical implications of the amended complaint within the labors process in Colombia. As well,

this article introduces the possible effects on the principle of equal treatment before the law, including the right to be heard and to present evidence from the perspective of the defendant.

To this end, this article is intended to contextualize and expose the general aspects of the procedural figure called the “amended complaint”, in the terms proposed by the General Process Code and the Labor Procedural Code, establishing its scope and origin, within the different labors process. Furthermore, the content and scope of the principle of equal treatment before the law will be established in order to expand on the right to be heard and to present evidence, raising considerations that involve the practical application of the reform to the demand and the possible effects, in negative terms, regarding the resistant subject, by virtue of the transgression of the previously indicated principle and right.

For the above, a bibliographic review and analysis of various sources, both doctrinal and jurisprudential. This allows us to conclude that, due to the peremptory nature of the terms, as well as the limitations imposed by law and jurisprudentially to the opposing part, some rights and procedural guarantees are evidently sacrificed.

Keywords: amended complaint, ordinary labor process, principle of equal treatment before the law, reasonable time, right to be heard and to present evidence.

Sumario

Introducción. 1. Aspectos generales sobre la reforma a la demanda. 2. Principio de igualdad en materia procesal. 3. Derecho de defensa y contradicción, problemas prácticos de la reforma a la demanda en el proceso ordinario laboral. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

Introducción

El derecho de acción, entendido como la posibilidad de acceder a la administración de justicia, en el marco de un Estado Social de Derecho, tiene como finalidad lograr la gestión de los conflictos sociales en los diferentes ámbitos de la vida en sociedad a través de la tutela judicial efectiva de los derechos consagrados en la Constitución y la Ley.

Así, el derecho de acción, como mecanismo de garantía de tales derechos, se materializa a través de un vehículo jurídico procesal, a saber, la demanda que, dependiendo de la jurisdicción o la especialidad, estará supeditada al cumplimiento de una serie de requisitos formales y materiales que permitan dar inicio al proceso jurisdiccional. Luego, este proceso, una vez conocido por el juez natural de la causa y habiéndose admitido la demanda, en virtud del cumplimiento de los requisitos formales, se afínca en un litigio el cual, para efectos del presente escrito, se entenderá como el conflicto específico que se afirma en una pretensión procesal.

Así pues, el proceso al cual da inicio la acción-demanda se encuentra definido, limitado y determinado necesariamente por una serie de principios y garantías que, permiten a las partes acceder y actuar en este, bajo unas condiciones formalmente igualitarias. Tales principios y garantías desarrollan el macro principio (o macro garantía) denominada como debido proceso, ampliamente tratado por la doctrina tanto interna como foránea, así como por los tribunales colombianos e internacionales.

El debido proceso, que constituye un límite a la actividad estatal, se refiere al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efectos de que las personas que estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.

(...)

A propósito del contenido y alcance del debido proceso legal protegido por la Convención Americana, la Corte Interamericana se ha pronunciado en el sentido de que éste abarca varios extremos, entre ellos el derecho a ser oído con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley para la determinación de sus derechos. (García & Negrete, 2012, p. 19)

Por consiguiente, en la medida en que el proceso jurisdiccional se erige bajo los pilares del debido proceso en términos axiológicos, la legislación procesal colombiana procura, en sus codificaciones, desarrollar tales presupuestos con el fin de regular de la manera más adecuada, y formalmente más igualitaria, los procesos objeto de cada materia, en tanto que este macro principio

es, a su vez, un derecho fundamental, en virtud de lo dispuesto en el artículo 29 de la Carta Política de 1991. Así, buscando la materialización desde el plano legal de tal principio-derecho, el Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012) desarrolla, entre otros, los principios y garantías procesales de acceso a la justicia, oralidad, publicidad, igualdad, concentración y celeridad, inmediación, legalidad, doble instancia y doble conformidad, gratuidad, así como el de defensa y contradicción, a tal punto que, hace referencia expresa al debido proceso¹; principios que, en todo caso, se aplican a la legislación procesal en materia laboral, así no se tenga un articulado que los mencione o desarrolle de manera expresa dentro de esta codificación, salvo por la aplicación analógica propuesta en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo.

Este código regula la actividad procesal en los asuntos civiles, comerciales, de familia y agrarios. Se aplica, además, a todos los asuntos de cualquier jurisdicción o especialidad y a las actuaciones de particulares y autoridades administrativas, cuando ejerzan funciones jurisdiccionales, en cuanto no estén regulados expresamente en otras leyes. (Colombia. Congreso de la República, 1994)

Ahora bien, una vez activado el proceso jurisdiccional por la parte accionante, se ponen en marcha múltiples mecanismos que permiten a las partes dar impulso, comunicarse con el juez y, en general, desplegar sus estrategias litigiosas en procura de la defensa de cada uno de sus intereses, a través de actuaciones denominadas como actos procesales. En tal sentido, y en la medida en que son necesarios para ejercer el derecho de acción, así como para desplegar la defensa del interés por parte del sujeto resistente a la pretensión procesal, se tienen la demanda y la contestación a la demanda. La primera, se encuentra regulada, con relación a sus requisitos formales en materia laboral, en los artículos 25, 25-A, 26 y 70 del Código Procesal del Trabajo; la segunda, en el artículo 31 de la misma codificación.

De la misma forma, los términos para presentar la demanda como la contestación a esta, se encuentran igualmente regulados, respecto a la primera figura, desde la perspectiva de la prescripción, se tienen los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y; respecto de la segunda, se encuentra el artículo 74, cuando se trata de

¹ Artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 y 14 respectivamente de la Ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso).

procesos ordinarios laborales de primera instancia y, en los artículos 70 y 72 cuando se desarrollen procesos ordinarios laborales de única instancia. Lo anterior, sin pretender equiparar conceptualmente el término de prescripción con el término de traslado para contestar la demanda, pues lo se presenta entre uno y otro es una asimetría entre cada uno de los extremos de la relación jurídico procesal que, como se advertirá pone en una posición bastante desfavorable a quien resiste la acción.

En tal sentido, y en virtud de las disposiciones normativas aludidas, se tiene que, por regla general, el demandante cuenta con un término de tres (3) años, contados a partir del momento en que la obligación pretendida se ha hecho exigible, para ejercer su derecho de acción, salvo en los casos de levantamiento de fuero sindical cuyo término es de dos (2) meses, según lo establecido por el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, y que además se tramita a través de un procedimiento especial.

En cambio, la parte demandada o resistente, cuenta con un término de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación para dar respuesta a la demanda, si se tratara de un proceso de primera instancia o, en la fecha de celebración de la audiencia inicial, si se trata de un proceso de única instancia o especial; donde en el segundo caso, se podría decir que hay un término quizá más garantista, teniendo en cuenta la importante congestión judicial.

Indiscutiblemente, ya desde este punto se evidencia una asimetría en el proceso ordinario laboral de primera instancia, por lo menos en principio, en cuanto a los términos que la ley le ha otorgado a cada parte, y que permite entre ver la existencia de rupturas materiales respecto de la aplicación práctica del principio de igualdad, y el derecho de defensa y contradicción. Esto, en tanto que la oportunidad de la parte demandante para estructurar su caso, su demanda, pruebas y demás elementos constitutivos de la acción, es considerablemente mayor a la que tiene la parte opositora para estructurar su defensa, recopilar pruebas y preparar su caso que, al fin de cuentas, se condensará en la contestación a la demanda.

En resumen, el presente texto pretende abordar precisamente esta problemática, en la que se configura una desventaja material para el demandado en los procesos conocidos por la especialidad laboral, respecto del extremo activo de la relación procesal, en tanto que es posible identificar dificultades materiales para ejercer el derecho de defensa y contradicción desde una

perspectiva técnica, garantizando la obtención y presentación del material probatorio suficientemente necesario, que permita resistir la pretensión.

Lo anterior, se agrava considerablemente cuando se pone en la palestra la reforma a la demanda, para lo cual se tiene un término de cinco (5) días para contestar, luego de haber sido notificada su admisión, en atención a lo dispuesto en el artículo 28 del Código Procesal del Trabajo, sin importar los aspectos reformados o la profundidad o complejidad de los mismos, respecto de los procesos laborales de primera instancia, o peor aún, ante la inmediatez de la contestación en los procesos de única instancia y aquellos especiales que se tramitan de esa forma.

Ahora bien, para abordar la problemática planteada desde una perspectiva crítica, en el presente artículo se pretende realizar una aproximación a los aspectos generales de la figura de la reforma a la demanda, haciendo énfasis en la especialidad laboral, tanto en los procesos ordinarios de primera instancia, como en los de única instancia. Teniendo en cuenta que es en este último donde más se plantearía la transgresión material a los principios de igualdad y derecho de defensa y contradicción del extremo pasivo, en tanto son obligados a responder de forma inmediata, ante el evidente sorprendimiento que supone realizar la reforma a la demanda oralmente, en audiencia.

En segundo lugar, se abordarán algunos aspectos relevantes sobre el principio de igualdad, en términos formales y materiales, aplicables al proceso laboral y, en términos generales, al mundo laboral. Esto, en tanto que la forma en que el constituyente primario y derivado en Colombia han entendido el Trabajo, en sus aspectos jurídicos, económicos y sociales, determinan la forma en la que las partes se aproximan, se vinculan y actúan en el proceso, teniendo el aspecto jurídico-sustancial, un impacto enorme sobre las garantías procesales de una y otra parte.

En tercer lugar, y concatenado o interrelacionado con el acápite inmediatamente anterior, se plantearán algunas cuestiones sobre el derecho al debido proceso, desde la perspectiva de una de sus manifestaciones, a saber, el derecho de defensa y contradicción. Esto, con la finalidad de identificar algunos límites materiales al ejercicio de esta garantía procesal, que necesariamente repercuten en las posibilidades y formas de abordar el proceso desde la perspectiva de la parte resistente en el proceso.

En cuarto lugar, y como acápite que condense lo desarrollado en los anteriores, se procederá a ahondar en los problemas prácticos más relevantes que plantea la forma en la que está estructurada y definida procesalmente la reforma a la demanda en materia laboral, teniendo en

cuenta la ausencia o escasas de investigaciones, material bibliográfico e incluso de sentencias que aborden el tema de manera específica y suficiente.

Lo anterior, con la finalidad de concluir sobre la existencia de rupturas o deficiencias materiales en el ejercicio del derecho de defensa y contradicción, así como de la aplicación del principio de igualdad material, en términos procesales, que necesariamente afectan a la parte resistente de la relación jurídico procesal y; por otra parte, la necesidad de proponer cambios a la actual legislación procesal laboral, particularmente al proceso ordinario laboral (de primera y de única instancia), teniendo en cuenta la longevidad de la codificación procesal que regula esta materia.

1. Aspectos generales sobre la reforma a la demanda

En Colombia la reforma a la demanda se encuentra regulada en diferentes codificaciones procesales, teniendo en cuenta la división entre jurisdicciones y especialidades. Sin embargo, es el Código General del Proceso, en su artículo 93, la norma que establece la regulación general de las cuales las demás codificaciones se nutren. Es así como, tal estipulación normativa establece que, la reforma a la demanda procede por una sola vez, definiendo que:

1. Solamente se considerará que existe reforma a la demanda cuando haya alteración de las partes del proceso, o de las pretensiones o de los hechos en que ellas se fundamenten, o se pidan o alleguen nuevas pruebas.
2. No podrá sustituirse la totalidad de las personas demandantes o demandadas ni todas las pretensiones formuladas en la demanda, pero si prescindir de algunas o incluir nuevas.
3. Para reformar la demanda es necesario presentarla debidamente integrada en un solo escrito. (Colombia. Congreso de la República, 2012)

Ahora bien, en la misma norma el legislador advierte que la demanda podrá ser corregida, aclarada o reformada, planteando un abanico de posibilidades que se supeditarían a lo dispuesto en los numerales ya referenciados, siendo conocidas tales posibilidades, de forma genérica, como reforma a la demanda. Sin embargo, en este punto se observa una primera problemática en tanto

que, al margen del juicio de admisibilidad, se le da otra oportunidad al demandante para que corrija los yerros, inexactitudes o falencias que pueda presentar la demanda.

Luego, esto no propondría un inconveniente para el demandando, si se presentara la reforma antes de la propia contestación, pues solo así se garantizaría que la parte demandante no aprovechara la contestación para hacer una corrección a sus falencias, o incluso para destapar sus cartas definitivas, en detrimento de la oportunidad del ejercicio de una defensa efectiva, derivado de la extrema perentoriedad que representa el término para contestar la demanda en materia laboral.

...el término de cinco (5) días otorgado para la reforma de la demanda corre a partir del día siguiente al vencimiento del término de traslado que tenía el demandado para contestar la demanda, independientemente si se presenta o no contestación, o si esta se admite o inadmite por parte del juez de conocimiento, en tanto el objetivo principal del legislador con esta figura es que, una vez la parte accionante conozca la defensa utilizada por el extremo accionado, de considerarlo, proceda a adecuar los aspectos que a bien tenga modificar o adecuar a fin de plantear en debida forma su reclamo. (Colombia. Tribunal Superior de Medellín, 2023)

Al margen de la anterior interpretación² lo que realmente pretende esta figura, según los numerales del artículo 93 del Código General del Proceso, es la modificación propiamente dicha del escrito de la demanda, en razón de la necesidad de incluir nuevos elementos fácticos o eliminar alguno innecesario, así como lo propio en materia probatoria; eso sí, desde el punto de vista de la aplicación del principio de lealtad procesal. Sin embargo, se debe advertir que esta figura, más allá de lo pretendido por la norma, ha venido usándose como un mecanismo de sorpresimiento o estrategia para no descubrir desde el principio la totalidad de elementos que contendría la pretensión procesal, poniendo de entrada en una posición material y formalmente desventajosa al resistente.

² Interpretación, en todo caso, desacertada por parte de la Corte en esta oportunidad, en tanto asume que el legislador pretendía una doble adecuación, posterior a una eventual subsanación derivada de la inadmisión de la demanda.

...la reforma de la demanda, en los términos previstos en el CGP, es también un instrumento procesal que hace efectivo el ejercicio del derecho de acción. Sin embargo, al tenor de su regulación y al igual que ocurre con el CPACA, dicha actuación está sometida a una serie de limitaciones formales. Al rigor del estatuto procesal general, el demandante tampoco puede aspirar a modificar la totalidad de los extremos procesales ni la integralidad de las pretensiones formuladas en el escrito genitor. Así mismo, desde una interpretación sistemática de las reglas sobre esta materia, es preciso recalcar que ante la presentación del escrito de reforma y, por esa vía, la introducción de nuevas pretensiones, el juez de la causa está llamado a verificar el cumplimiento de los requisitos formales establecidos tanto en el artículo 93 para la reforma como en el artículo 90 para la admisión, inadmisión o rechazo de la misma. (Colombia. Corte Constitucional, 2023)

Luego, en atención a lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia referenciada, y a lo contenido en el artículo 93, también parcialmente citado, el artículo 173 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), incluye las mismas limitaciones respecto a los elementos susceptibles de ser reformados, y el alcance de tales modificaciones. Lo anterior, con el fin de que la demanda reformada no se desdibuje de la original, o no se convierta en una nueva.

Ahora bien, sobre la reforma a la demanda en materia procesal administrativa, se tiene que deberá presentarse dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento del término de traslado para la contestación de la misma, advirtiéndose que “De la admisión de la reforma se correrá traslado mediante notificación por estado y por la mitad del término inicial” (Colombia. Congreso de la República, 2011). Lo anterior, implica un término considerablemente más amplio, si se compara con el término de contestación de la reforma a la demanda en los procesos verbales regulados en el Código General del Proceso, cuya oportunidad precluye a los diez (10) días, luego de haber sido notificado el auto admisorio; o en los procesos laborales, como se expondrá más adelante, tal como lo explica el mismo Consejo de Estado (2018), cuando discute sobre los términos de la reforma a la demanda.

...el artículo 172 del CPACA establece que de la demanda deberá correrse traslado al demandado, al Ministerio Público y a los terceros interesados, por un término de 30 días, dentro del cual pueden contestar la demanda, proponer, excepciones, solicitar pruebas y llamar en garantía. El conteo de este término quedó establecido en la mencionada norma (...) En este evento, las copias de la demanda y de sus anexos quedarán en la Secretaría a disposición del notificado, y el traslado o los términos que conceda el auto notificado, solo comenzarán a correr al vencimiento del término común de veinticinco (25) días después de surtida la notificación. (Colombia. Consejo de Estado, 2018)

Por su parte, la legislación procesal en materia laboral también hace lo propio acogiendo la figura de la reforma a la demanda. Sin embargo, a diferencia de las disposiciones contenidas en el Código General del Proceso – en su artículo 93 –, destinada a los procesos civiles, agrarios y de familia, y en el CPACA – en su artículo 173 –, aplicable a los procesos conocidos por la jurisdicción contenciosa administrativa, el Código Procesal del Trabajo establece unos límites temporales con un menor rango temporal para su contestación.

Lo anterior, dado que la oportunidad para dar respuesta a la reforma precluye de forma más expedita que en los casos regulados en las otras codificaciones procesales, generando así una desigualdad material entre las partes; no solo por la diferencia en los tiempos que tiene una y otra para actuar, sino por las limitaciones que no dejan de ser genéricas e insuficientes para determinar el alcance de la reforma, pues el campo de acción de la parte activa sigue siendo bastante amplio, respecto de las posibilidades de respuesta que tiene el extremo pasivo de la relación jurídico procesal.

Por su parte, en los procesos declarativos verbales, propios de la especialidad civil, se cuenta con diez (10) días para contestar la reforma a la demanda. Por otro lado, en los procesos regulados por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, tal como se indicó previamente, el término de traslado de la reforma a la demanda, es considerablemente mayor.

...la reforma de la demanda en materia laboral tiene regulación propia en el artículo 28 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 15 de la

Ley 712 de 2001 (...) “La demanda podrá ser reformada por una sola vez, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del término del traslado de la inicial o de la de reconvencción, si fuere el caso. El auto que admita la reforma de la demanda, se notificará por estado y se correrá traslado por cinco (5) días para su contestación.”

(...)

Esta reforma, consiste en modificar partes de la demanda como hechos, pretensiones, pruebas, argumentaciones, etc., e, igualmente, puede ser aprovechada para integrar la litis tanto por activa como por pasiva. (Colombia. Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, 2023)

Lo anterior, aplica en los procesos ordinarios laborales de primera instancia. Sin embargo, en los procesos ordinarios de única instancia, conocidos por los juzgados laborales de pequeñas causas, el trámite y los términos son considerablemente diferentes, en tanto que no se aplican los mismos términos dispuestos en el artículo 28 del Código Procesal del Trabajo. Esto, en razón a que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 72 de la codificación procesal laboral, se advierte la concentración de las actuaciones relativas a la contestación a la demanda y la reconvencción, así como la reforma a la demanda y la contestación a esta, en una sola diligencia; misma suerte que corren los procedimientos especiales como, por ejemplo, el de levantamiento de fuero sindical.

...el proceso laboral tiene destinado para su trámite una norma especial, esto es el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social del trabajo, el cual dispone en su art. 28 los términos para que proceda la reforma de la demanda, que para el caso de los procesos laborales corresponde a los 5 días al vencimiento del término del traslado de la demanda inicial, norma que adecuada al Procedimiento de única instancia, implica que la reforma debe presentarse en la audiencia de que trata el art. 72 del CPT y de la SS, una vez escuchada la contestación de la demanda. (Colombia. Juzgado Quinto Laboral Municipal de Pequeñas Causas, 2020)

En atención a lo establecido sobre los procesos de única instancia y especiales, se tiene entonces que, a diferencia del término de cinco días para dar respuesta a la reforma a la demanda,

propio de la literalidad del artículo 28 del Código Procesal del Trabajo, la inmediatez que supone la obligación de contestar la reforma oralmente dentro de la audiencia establecida en el artículo 72 de la regulación referenciada, implica necesariamente un desbalance respecto de las garantías procesales, aun mayor que en el caso del proceso ordinario de única instancia. Lo anterior, en la medida en que se hace prácticamente imposible realizar una nueva recolección de datos, elementos fácticos, información relevante, pero, sobre todo, material probatorio que permita hacer frente a las modificación, adiciones y alteraciones que ha tenido la oportunidad de hacer la parte activa, dentro de todo el tiempo que tuvo para realizar su reforma.

Así pues, si bien la reforma a la demanda, como bien ha advertido la Corte Constitucional, es una manifestación y permite desarrollar el derecho de acción, no es menos cierto que, de la manera en que está planteada, pueden sugerir unos cuantos inconvenientes relacionados con la aplicación del principio de igualdad material y el derecho de defensa y contradicción. Esto, en la medida en que el extremo pasivo de la relación jurídico procesal, se ve abocado a sufrir el rigor de unos términos en extremo limitados para presentar su escrito de defensa.

Por consiguiente, son aún más limitados si se tienen en cuenta que es necesaria la recolección de material probatorio, la verificación sobre la conducencia, pertinencia y utilidad del mismo, así como para desplegar las demás acciones necesarias que garanticen una adecuada defensa técnica. Todo esto, en comparación con las oportunidades temporales con las que cuenta el demandante.

2. Principio de igualdad en materia procesal

Habiendo planteado los elementos anteriores, relativo a las disposiciones relacionadas con la figura de la reforma a la demanda en términos generales y, en particular en los procesos ordinarios laborales de primera y única instancia, advirtiendo el desafío práctico que genera tener un término tan corto para ejercer el derecho de defensa y contradicción, vale la pena exponer algunos elementos relevantes sobre el principio de igualdad. Esto, en tanto que reviste vital importancia en términos interpretativos, desde la perspectiva sustancial y procesal, pues es preciso recordar que el fin último del proceso en la consecución, gestión o protección de los derechos y

normas sustanciales; de allí que, la misma Constitución Política de 1991, en su artículo 288 consagre el principio de la prevalencia del derecho sustancial sobre las meras formas.

Se trata de un principio que se proyecta sobre el ámbito de las regulaciones procesales, para adecuarlas a la búsqueda de la vigencia de un orden justo, y tiene por destinatario, principalmente, a los jueces. Supone que “el proceso [judicial] es un medio”, que se fundamenta en el carácter instrumental de las normas procedimentales, razón por la cual deben interpretarse teleológicamente al servicio de un fin sustantivo: el de la efectividad de los derechos y garantías reconocidos en las leyes sustantivas. (Colombia. Corte Constitucional, 2019)

En función de lo anterior, vale la pena indicar que, en el marco del derecho laboral colombiano, los principios de igualdad sustancial y procesal deben entenderse desde dos dimensiones distintas pero que, en el proceso judicial se entrelazan y pueden generar colisiones que evidencian rupturas o tensiones en las relaciones jurídico procesales lo que, se adelanta, termina generando una prevalencia del principio de igualdad sustancia, aunque entendido de forma bastante radical. Esto, teniendo en cuenta que la aplicación de estos principios se plantea como un compromiso del Estado por la búsqueda de una justicia material en términos sociales, evidenciando los desequilibrios que, en principio, existen en la configuración de las relaciones laborales.

Ahora bien, la igualdad desde su perspectiva sustancial se puede entender desde dos posiciones a saber, por un lado, se habla de la idea de igualdad material en la ejecución de la relación laboral, en virtud de un posible trato desigual, sea por el tratamiento entre trabajadores oficiales y del sector privado, por inaplicación del principio de a trabajo igual, salario igual, así como por otros fenómenos que la misma Corte Constitucional colombiana en múltiples sentencias ha advertido como objeto de verificación e intervención, en aplicación al artículo 13 Constitucional.

Las condiciones laborales, si bien no se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador. En

consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento similar, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato. (Colombia. Corte Constitucional, 1994)

Por otro lado, se tiene la desigualdad inherente entre las partes de una relación laboral. Esta, en la cual se entiende en principio una relación asimétrica entre el empleador y el trabajador que generaría un desequilibrio contractual que, finalmente procura ser atenuado por la ley en tanto garante de los derechos mínimos, como bien plantea el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta relación asimétrica parte de un razonamiento fundamental: el empleador es quien tiene los medios de producción y el trabajador vende solo su fuerza de trabajo (física y/o intelectual), entendiendo a esta última como una mera mercancía.

Por tanto, diríase que el capitalista les *compra* con dinero el trabajo de los obreros. Estos le *venden* por dinero su trabajo. Pero esto no es más que la apariencia. Lo que en realidad venden los obreros al capitalista por dinero es su *fuerza* de trabajo. El capitalista compra esta fuerza de trabajo por un día, una semana, un mes, etc. Y, una vez comprada, la consume, haciendo que los obreros trabajen durante el tiempo estipulado. (...) Los dos marcos con los que compra doce horas de uso de la fuerza de trabajo son el precio de un trabajo de doce horas. La fuerza de trabajo es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta, con la balanza. (Marx. 1849)

Este tipo de desigualdad, material e histórica, es la que reviste importancia en el momento en que se generan las tensiones entre la igualdad material y la igualdad procesal, como se planteará más adelante.

En resumen, el principio de igualdad sustancial (o si se quiere, igualdad material), hace referencia al entendimiento de que las partes de la relación laboral se encuentren en condiciones simétricas de poder o de acceso a garantías, con relación a la aplicación y cumplimiento de las normas laborales. Luego, en el contexto colombiano se plantea este principio como fundamental del desarrollo del concepto de trabajo en términos constitucionales, entendiendo que es deber del

Estado garantizar la protección y promoción de los derechos de los trabajadores en el marco de su relación jurídica-sustancial.

Luego, el principio de igualdad procesal se refiere a la posibilidad de asegurar que las partes procesales puedan acceder a las mismas oportunidades, en el marco del derecho de acción y resistencia, permitiendo a través del debido proceso, defender sus derechos o intereses. En tal sentido, desde el ámbito procesal laboral, este principio garantiza que las partes puedan participar de manera equitativa en el proceso, más si se trata de una relación de disputa jurídico-procesal entre un trabajador y su empleador.

Principio de igualdad de las partes, le impone al juzgador el deber de conferir a las partes las mismas oportunidades procesales para exponer sus pretensiones y excepciones, para probar los hechos en que basen aquellas y para expresar sus propios alegatos o conclusiones. Y ello porque las partes en todo proceso deben estar colocadas en un plano de igualdad: ante la Ley tendrán las mismas oportunidades y las mismas cargas. El Estado tendría como función fundamental en orden a la justicia, el de garantizar la natural igualdad de las partes interesadas en el proceso. (Zerpa, A., 2009, p. 8)

Al tenor de lo planteado en la cita inmediatamente anterior, vale la pena hacer referencia a lo recogido por el mismo autor, como crítica al concepto de igualdad procesal general, retomada del siguiente texto de Robert Alexy (2001), en el que advierte que este principio no es posible entenderlo como un absoluto:

...el principio general de igualdad dirigido al legislador no puede exigir que todos deban ser tratados exactamente de la misma manera y tampoco que todos deban ser iguales en todos los aspectos. Por otra parte, no puede permitir toda diferenciación y toda distinción si ha de tener algún contenido. Cabe preguntarse si y cómo puede encontrarse una vía media entre estos extremos. Una clave al respecto la ofrece la fórmula clásica: “Hay que tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual” ... (p. 386)

Ahora bien, es claro que el proceso laboral, por lo menos el que tiene como partes contendientes al empleador y al trabajador, se funda en un conflicto generado en el marco de una relación jurídico-contractual material y sustancialmente desigual. Luego, no solo la ley sustantiva establece elementos destinados a atenuar esta desigualdad, sino que la norma procesal requiere antevenir en este aspecto, teniendo en cuenta que la finalidad del derecho procesal (como vehículo) es la garantía de derechos sustanciales (como finalidad). Así, “la igualdad procesal ha de ser entendida no de manera aislado, sino en conexión con la naturaleza del ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones de trabajador y empresario” (Mairal, 1995, p. 60).

Entonces, es clara la existencia de desigualdades sustanciales que se trasladan incluso al ámbito procesal, advirtiendo el desarrollo y aplicación de normas de carácter sustancial y procesal tendientes a mitigar ese tipo de desigualdades. Sin embargo, cuando se pone en marcha el proceso ordinario laboral, se generan escenarios que, si bien en principio planteaban la búsqueda de una relación asimétrica, en cuanto la desproporción de recursos de las partes, tal finalidad no necesariamente se logra. Es decir, en la medida en que se proponen reglas generales de procedimiento, basadas en la existencia de las desigualdades mencionadas, se abre la puerta a plantera escenarios claros de ruptura, en las que se invierten las cargas de desigualdad.

Luego, la existencia de términos de contestación excesivamente perentorios establecidos en las normas procesales, destinados a ejercer el derecho de defensa y contradicción, incluso inmediatos para el procedimiento ordinario laboral de única instancia, con los que debe cargar la parte demandada, normalmente el empleador o presunto empleador. Esto, en tanto que en materia laboral son escasas las situaciones en las que se presentan demandas de reconvención, no permiten garantizar un adecuado derecho de defensa y contradicción, generando escenarios de desigualdad inicialmente no previstos por el legislador, debido a que la preocupación inicial y principal por la desigualdad sustancial, por lo menos clara hasta un estadio inicial del proceso, evidenciaba una posición desventajosa para el trabajador. Así, se descuida el otro extremo de la relación jurídico procesal, presumiendo una posición perpetuamente ventajosa, lo que puede ser engañoso.

3. Derecho de defensa y contradicción, problemas prácticos de la reforma a la demanda en el proceso ordinario laboral

El artículo 29 de la Constitución Política de Colombia establece que el debido proceso es un derecho fundamental aplicable a todas las actuaciones judiciales y administrativas, si bien la norma constitucional hace una mera referencia, y se limita a desarrollarla, sobre todo, al ámbito penal o sancionatorio. Sin embargo, este derecho humano y fundamental, que al mismo tiempo es exigible como garantía, además de aplicarse en los escenarios judiciales y administrativos, con relación al Estado, es también de obligatoria observancia para los particulares que aquellos procesos de carácter sancionatorio y/o académicos. Esto, con la finalidad de evitar la toma de decisiones de manera arbitraria, lo que podría conllevar a la vulneración de otros derechos.

No podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados. (Colombia. Corte Constitucional, 1999)

En todo caso, y además del extenso alcance de la garantía al debido proceso, esta se encuentra desarrollada por múltiples derechos en ella contenidos, y que le permiten dar forma en los diferentes aspectos de su aplicación, entre los que se encuentra el derecho de defensa y contradicción. Así, este derecho de defensa en el ámbito procesal laboral implica que las partes (trabajador – empleador) tengan una oportunidad efectiva para presentar los elementos fácticos y probatorios que pretendan hacer valer en el proceso, en un término razonable, pero suficiente.

El derecho a la defensa es una de las principales garantías del debido proceso y fue definida por esta Corporación como la “oportunidad reconocida a toda persona, en el ámbito de cualquier proceso o actuación judicial o administrativa, de ser oída, de hacer valer las propias razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas en contra y de solicitar la práctica y evaluación de las que se estiman favorables, así como ejercitar los recursos que la otorga. La doctrina ha establecido que el derecho a la defensa “concreta

la garantía de la participación de los interlocutores en el discurso jurisdiccional, sobre todo para ejercer sus facultades de presentar argumentaciones y pruebas. (Colombia. Corte Constitucional, 2015)

Ahora bien, elemento central del derecho de defensa y contradicción, es la posibilidad de ejercer o participar en el proceso en los términos planteados por la Corte Constitucional referidos previamente. Sin embargo, tal cometido no ha de lograrse si no se encuentra mediado por el ejercicio de una defensa técnica, que permita realizar una contradicción efectiva. Por tal motivo, y en razón de los perentorios términos dados por la legislación procesal laboral para descorrer con el traslado de la demanda y, en mayor medida, con el de la reforma a la demanda, se configura una seria limitación a tal posibilidad; entendiendo que el derecho a una defensa técnica no se circunscribe exclusivamente al ámbito penal.

En tal sentido, vale la pena referirse brevemente a este derecho de defensa técnica como manifestación del derecho de defensa y contradicción, en tanto que:

...se materializa mediante actos de contradicción, notificación, impugnación, solicitud probatoria y alegación, ésta puede ser ejercida de acuerdo con las circunstancias y los diferentes elementos probatorios recaudados, pudiendo ser practicada con tácticas diversas, lo que les permite a los sujetos procesales ser oídos. (Colombia. Corte Constitucional, 2003)

Lo anterior, permite advertir que, para hacer un efectivo ejercicio del derecho de defensa y contradicción es necesario desplegar múltiples acciones tendientes a construir una adecuada y pertinente teoría del caso. Esto, indiscutiblemente implica la recolección de información suficiente, así como del material probatorio que permita soportar tal información y, por supuesto, la teoría del caso. Luego, este ejercicio preliminar de defensa, no puede ser razonablemente sostenido, cuando se advierte que, para la contestación de la demanda en el proceso ordinario laboral se da un término de traslado de diez (10) días, y de cinco (5) para la contestación de la reforma a la demanda; mucho menos, cuando se trata de la contestación a la reforma a la demanda en los procesos de única instancia, en la medida en que esta debe hacerse de inmediato, en audiencia.

Tales situaciones, hablando de una estricta y adecuada defensa técnica y desde la perspectiva del asunto aquí tratado, en palabras de Devis Echandía, quien a su vez es referenciado por la Corte Constitucional Colombiana (2017), no permite “impedir la arbitrariedad de los agentes estatales y evitar la condena injusta, mediante la búsqueda de la verdad, con la activa participación o representación de quien puede ser afectado por las decisiones que se adopten... sobre la base de lo actuado”.

En todo caso, en los procesos ordinarios laborales, el derecho de defensa y contradicción enfrenta limitaciones prácticas, especialmente cuando se introduce una reforma a la demanda. En virtud de lo anterior, el artículo 28 del Código Procesal del Trabajo que establece el término de cinco (5) días para contestar la reforma a la demanda, termina siendo en todo insuficiente para la parte demandada, en tanto que en gran medida se utiliza esta figura procesal para ejercer actos de sorprendimiento. Sin embargo, esto igualmente plantearía una necesidad de ampliar el propio término de contestación a la demanda establecido en el artículo 74 de la codificación procesal del trabajo.

Sin embargo, lo que cabe resaltar del punto anterior, es que tal restricción de tiempo se convierte en una limitación para la parte resistente, quien requiere de un término razonable para responder adecuadamente tanto a la demanda inicial, como a los cambios que se proponen en la reforma y que pueden implicar, las más de las veces, la consecución de material probatorio adicional, ante la sorpresa de los nuevos elementos. Para esto es útil pensar la dinámica procesal y práctica sobre este aspecto, a saber: (i) el auto admisorio es notificado y se da traslado de la demanda a la parte resistente; (ii) esta debe procurar la consecución de un profesional que ejerza la representación judicial; (iii) el apoderado debe analizar la demanda, solicitar información, elementos materiales de prueba y estructurar la defensa con base en la información y material recaudado; (iv) se debe proceder con la elaboración de la contestación y su respectiva radicación. Todo lo anterior, en un término no mayor a diez (10) días hábiles.

En atención a lo anterior, recúrrase al momento de la notificación de la reforma a la demanda: (i) se notifica el auto admisorio de la reforma a la demanda y se da traslado del escrito de reforma con sus anexos; (ii) el apoderado judicial de la parte resistente debe proceder al análisis de la reforma y a verificar que elementos requiere para ejercer el derecho de defensa y contradicción; (iii) se requiere al poderdante para que proceda a remitir toda la información y

documentación necesaria; (iv) se estructura la estrategia de defensa con base en los elementos conseguidos, advirtiendo que (como para la contestación de la demanda), pudiesen existir elementos que tomen un tiempo para su consecución; (v) se debe radicar la contestación a la reforma a la demanda. Lo anterior, para los procesos ordinarios de primera instancia en el término de cinco (5) días y, para los de única instancia, de manera inmediata.

Si se observa entonces la perentoriedad de los términos, en comparación con la especialidad civil o incluso respecto a lo establecido procesalmente en la jurisdicción contenciosa administrativa, la legislación procesal laboral pareciese desconocer las realidades propias del ejercicio de defensa, procurando erradamente una celeridad en el proceso, cuando en la práctica tal celeridad no existe. Tal cuestión, en razón a lo advertido en los acápites anteriores, y a lo planteado en el presente, evidencia una posible ruptura de los presupuestos procesales que desarrollan el debido proceso tales como el de igualdad, defensa y contradicción. Es decir que, el legislador, en la búsqueda de proteger a la parte más débil de la cadena contractual en material laboral, termina sacrificando procesalmente los derechos de la parte resistente (en el mas de los casos el empleador o posible empleador), impidiendo así un ejercicio efectivo de defensa técnica.

Ahora bien, frente a la perentoriedad de los términos, es clara que no existe una posición contraria o que cuestione tal escenario procesal, habiéndose aceptado dócilmente esta cuestión, sin que hay posibilidad, por lo menos por ahora, de pensarse en una unificación de términos procesales en las diferentes jurisdicciones y especialidades. De igual manera, tampoco se han generado debates relevantes en los que por lo menos se puedan replantear los términos en materia procesal laboral, a tal punto que la propuesta de reforma al Código Procesal del Trabajo³ que ha radicado la Corte Suprema de Justicia ante el Congreso de la República de Colombia no plantea ningún cambio al respecto, manteniéndose los términos de traslado de la demanda y de la reforma a la demanda tal como hasta ahora se encuentran establecidos.

Conclusiones

Teniendo en cuenta los elementos y consideraciones expuestos a lo largo del presente escrito, es posible concluir que, el breve plazo para contestar la reforma a la demanda afecta

³ Proyecto de Ley 051/23S. Nuevo Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social.

principalmente al demandado, quien debe ajustar su defensa y proceder con la consecución del material probatorio necesario, para ejercer su defensa frente a los cambios introducidos por la parte activa. Lo anterior, sin el tiempo suficiente para analizar las implicaciones de estas modificaciones, con el fin de ejercer una defensa efectiva, entendiendo esta no solo en términos técnicos, sino en términos de suficiencia.

Una vez repasado entonces cada uno de los aspectos presentados, es pertinente advertir que la perentoriedad del término establecido en el artículo 28 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como el indicado en el artículo 72 de la misma codificación, puede suponer lo siguiente:

Desventaja procesal para el demandado: la reforma a la demanda en el proceso ordinario laboral colombiano impone términos limitados para su respuesta por la parte demandada, tanto en los casos de procesos de primera instancia y de única instancia. Esto, genera una desventaja procesal significativa, dificultando el ejercicio efectivo del derecho de defensa y contradicción debido a la brevedad del tiempo disponible para estructurar la respuesta y recopilar material probatorio.

Ruptura del principio de igualdad procesal: supone la existencia de una asimetría que afecta el principio de igualdad, en virtud de los términos otorgados por la ley para presentar la demanda (y su reforma) en comparación con los propios de la contestación tanto de la demanda como de la reforma. Tal asimetría implica que la parte demandante pueda estructurar mejor su caso, mientras que para la parte resistente supone menos tiempo, quedando así en desventaja e impactando necesariamente su capacidad de defenderse.

Aplicación insuficiente del debido proceso: las normas procesales que establecen una contestación inmediata de la reforma a la demanda en procesos de única instancia, afectan negativamente la capacidad de la parte resistente para presentar una defensa técnica adecuada. Luego, esto supondría una afectación directa al debido proceso en razón de una limitación temporal desproporcionada para ejercer el derecho de defensa y contradicción, como manifestación de la garantía del debido proceso.

El debido proceso es un derecho fundamental complejo de carácter instrumental, continente de numerosas garantías de las personas, y constituido en la mayor expresión del derecho

procesal. Se trata de una institución integrada a la Constitución y que posibilita la adhesión de unos sujetos que buscan una tutela clara de sus derechos. (Hoyos, 1998, p. 54).

Necesidad de reformar las normas que regulan los términos de contestación: la legislación procesal laboral vigente no contempla adecuadamente las realidades prácticas del ejercicio de la defensa en los procesos laborales, lo cual sugiere la necesidad de revisar los términos para responder a las demandas y reformas. Una modificación podría equilibrar mejor las garantías procesales entre ambas partes, permitiendo así una aplicación efectiva de las garantías procesales para ambas partes que, si bien en su relación sustancial pueden encontrarse en relaciones asimétricas, no necesariamente ha de ser igual en la relación jurídica procesal.

Finalmente, aunque la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha radicado una propuesta para modificar el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en este proyecto no se han incluido cambios relacionados con los términos de contestación de la demanda y de la reforma a la demanda. En tal sentido, reviste la mayor importancia y urgencia la realización de una reforma integral, no solo que intervenga los elementos advertidos desde la judicatura, sino también que tenga en cuenta los desafíos y obstáculos prácticos del ejercicio tanto de la acción como de la resistencia. Lo anterior, con la finalidad de fortalecer los mecanismos de acceso a la justicia para todas las partes, así como las garantías y derechos asociadas al debido proceso.

Referencias

- Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Presidencia de la República.
- Colombia. Congreso de la República. (2011). *Ley 1437 (enero 18): Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*. Diario Oficial.
- Colombia. Congreso de la República. (2012). *Ley 1564 (julio 12): Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.
- Colombia. Consejo de Estado. (2018). *Sentencia 22859 (16 de marzo), Rad. 500012333000201500557*. C. P. Stella Carvajal Basto. Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. (1994). *Sentencia T.230 de 1994*. M. P. Eduardo Cifuentes Muñóz. Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. (1999). *Sentencia T.054 de 1999*. M. P. José Gregorio Hernández Galindo. Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. (2003). *Sentencia T.461 de 2003*. M. P. Eduardo Montealegre Lynett. Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. (2013). *Sentencia C.128 de 2013: Demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 93 de la Ley 1564 de 2012, “por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones”, y en contra del artículo 173 de la Ley 1437 de 2011, “por medio de la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”*. M. P. Jorge Enrique Ibañez Najar. Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. (2015). *Sentencia T.544 de 2015*. M. P. Mauricio González Cuervo. Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. (2017). *Sentencia T.018 de 2017*. M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional. (2019). *Sentencia C.173 de 2019: Demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 317, numeral 2º, literal “g” (parcial) de la Ley 1564 de 2012, “por medio del cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones”*. M. P. Carlos Bernal Pulido. Corte Constitucional.

Colombia. Juzgado Quinto Laboral Municipal de Pequeñas Causas (2020). *Auto (16 de diciembre), Rad. 11001410500520190061000*. Juez Oliver Santoyo Vargas. Juzgado Quinto Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá.

Colombia. Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral (2023). *Auto (31 de julio), Rad. 05001310500220200001701*. M. P. María Nancy García García. Tribunal Superior de Medellín.

Colombia. Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral (2023). *Auto (7 de septiembre), Rad. 05001310502120190012401*. M. P. Martha Teresa Flórez Samudio. Tribunal Superior de Medellín.

Hoyos, A. (1998). *El debido proceso*. Temis.

Marx, K. (1849). *Trabajo asalariado y capital*. Marxist Internet Archive, 2000. <http://tiny.cc/37zlzz>

Mairal, M. (1995). La igualdad de partes en el proceso laboral. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 34, pp. 49-86.

Ramírez, S. G. (2012). *El debido proceso en la jurisprudencia*. De la Corte Interamericana de Derechos Humanos. S.E. <https://bit.ly/4araXmr>

Robert, A. (2001). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Zerpa, A. (2009). *¿Igualdad procesal? (Tres referencias en el proceso venezolano)*. III Encuentro Latinoamericano de Postgrados en Derecho Procesal Universidad Central de Venezuela. <https://bit.ly/3XGZ0VI>