

**LA AUDIENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACIÓN DECISION DE
EXCEPCIONES PREVIAS, SANEAMIENTO Y FIJACION DEL LITIGIO –
ANALISIS DE CASOS Y LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES**

**ALBA DENIS PORTILLA BUCHELI
ADRIANA MARÍA JURADO ROSERO**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURÍDICOS
PASTO
2012**

**LA AUDIENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACIÓN DECISION DE
EXCEPCIONES PREVIAS, SANEAMIENTO Y FIJACION DEL LITIGIO –
ANALISIS DE CASOS Y LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES**

**ALBA DENIS PORTILLA BUCHELI
ADRIANA MARÍA JURADO ROSERO**

**Trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Derecho Laboral
y Seguridad Social II Promoción**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURÍDICOS
PASTO
2012**

“Las ideas y conclusiones aportadas en el presente trabajo de Grado, son
responsabilidad exclusiva de su autor”

Artículo 1 del acuerdo No. 324 de 11 de Octubre de 1966, emanado del Consejo
Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación

Director(a)

Jurado 1

Jurado 2

Pasto, 5 Junio de 2012

El autor(a) expresa sus agradecimientos a las siguientes personas:

AURA CECILIA TORRES, asesora de trabajo de grado.
ISABEL GOYES. Directora de Posgrados Universidad de Nariño.
DOLLY CAGUASANGO, Profesora de Procesal Laboral, postgrado.

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCION	14
PRIMERA PARTE. LA AUDIENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACIÓN DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS, SANEAMIENTO Y FIJACION DEL LITIGIO- ANALISIS DE CASOS	16
SEGUNDA PARTE- DE LOS PROCESOS, LA EFECTIVIDAD DE LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES	28
1.1 CLASIFICACION SEGÚN EL JUZGADO	28
1.2. CLASIFICACION SEGÚN EL TIPO DE PROCESO	29
1.3 CLASIFICACION SEGÚN ACCION INTENTANDA	30
2. DE LAS PARTES DE LA DEMANDA.....	31
2.1. DEMANDANTE.....	31
2.2. DEMANDANDO.....	31
3. EL PROCESO.....	33
3.1 PRIMERA INSTANCIA.....	33
3.1.1. Admisión de la demanda.....	33
3.1.2 Contestación de la demanda	33
3.1.3 Actos de oposición.....	33
3.1.4 Periodo probatorio	33
3.1.5 Alegatos de conclusión	33
3.1.6. Incidentes, nulidades y oposiciones.....	34
3.1.7 Conciliación.....	34
3.1.8 Sentencia.....	34
3.2 SEGUNDA INSTANCIA.....	34
3.2.1. Recursos.....	34
3.2.2. Consulta.....	34
3.2.3. Alegatos de conclusión	34

3.2.4. Medios probatorios	34
3.2.5. Decision	34
4. EFECTIVIDAD DE LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES.	35
4.1 SENTENCIAS ABSOLUTORIAS.	35
4.2 SENTENCIAS CONDENATORIAS.....	35
4.3 LA SEGUNDA INSTANCIA.....	35
4.4. EL ABOGADO LITIGANTE EN EL PROCESO LABORAL	36
CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA.....	43

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Procesos conciliados, fallados y con otras novedades	19
Cuadro 2. Prestaciones más solicitadas	20
Cuadro 3 .Excepciones parte demandada	22
Cuadro 4. Distribución de procesos según juzgado	28
Cuadro 5. Clasificación según tipo de proceso	29
Cuadro 6. Tipo de acción intentada	30

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Grafico 1. Procesos conciliados o fallados con otras novedades	19
Grafico 2. Retenciones más solicitadas en las demandas	20
Grafico 3. Excepciones parte demandada	22
Grafico 4 . Clasificación según el tipo de proceso	29
Grafico 5. Acciones intentadas	30
Grafico 6. Clasificación de Demandantes por género.....	31
Grafico 7. Tipos de demandantes por género.....	32

GLOSARIO

AUDIENCIA: Acto de oír un juez o Tribunal a las partes y testigos para decidir los pleitos y causas. Lugar destinado a celebrar sus sesiones por un Juzgado o un Tribunal.

CONFLICTO LABORAL: aquel litigio que enfrenta los intereses de quienes mantienen posturas antagónicas en las Relaciones Laborales y en relación con las condiciones de trabajo entendido en sentido más amplio

ACUERDO: Es la forma que han de adoptar los actos del juez o del presidente (de la sala) mediante los que se ejercita la potestad disciplinaria por responsabilidades de esa naturaleza contraídas en la realización de un proceso.

DEMANDANTE: Sujeto jurídico que, mediante la demanda, inicia el proceso y se constituye en parte del mismo, pidiendo, frente a otro y otros sujetos, una concreta tutela jurisdiccional.

DEMANDADO: Sujeto frente al cual el demandante solicita a un órgano judicial una concreta tutela, constituyéndole en parte de proceso para la posible defensa de sus derechos e intereses.

AUTORIDADES LABORALES. Aquellas que se encargan de resolver los litigios que se suscitan entre el patrono y los trabajadores.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado a cambio del pago de un salario.

DEMANDA. Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes a fin de que se le otorgue un supuesto derecho que ha sido violado por un tercero.

DESPIDO. Acto mediante el cual el patrón da por terminado el contrato de trabajo, ya sea con justa o sin justa causa.

LEGISLACION LABORAL. Leyes, jurisprudencia y doctrina que se refieren al derecho del trabajo.

LEYES LABORALES. Normas de obligatorio cumplimiento en materia laboral.

LITIGIO LABORAL. Controversia o conflicto de trabajo.

OBLIGACIONES DEL PATRON. Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador, de cumplir con las prestaciones derivadas del contrato de trabajo.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón, de cumplir con las prestaciones derivadas del contrato de trabajo

PARTE. Es la persona que integra un juicio para hacer valer sus pretensiones o medios de defensa.

PATRON. Persona física que recibe los servicios del trabajador.

PRESTACIONES LABORALES. Obligaciones de tipo económico a cargo del patrón.

PRESUNCION. Acción y efecto de presumir. La que la ley mantiene mientras no se presente prueba en contrario.

SALARIO. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por la prestación de sus servicios.

SUBORDINACION. Condición de una persona sujeta a otra o dependiente de ella. Elemento principal del contrato de trabajo.

TRABAJADOR. Persona física que presta a otra un trabajo subordinado.

RESUMEN

La conciliación en el proceso laboral, se convierte en la herramienta más importante en la cual las partes puedan dirimir sus diferencias originadas de un contrato laboral, puesto que en el proceso se debate derechos inciertos y discutibles, nadie puede garantizar el éxito o fracaso de las partes, por ello es tan importante que los intervinientes en especial el papel del juez, sea determinante para este tipo de acuerdos o arreglos, además se concreten en pago o transacción de estos conflictos buscando la satisfacción por lo acordado, permite la conciliación descongestionar los despachos judiciales.

El trabajo realiza un análisis teórico – jurídico de los procesos asignados dentro del Observatorio de Justicia Regional especialidad Derecho Laboral, posteriormente y con base a ese análisis se hacen algunas reflexiones sobre la efectividad de la defensa de los derechos laborales para el trabajador en la región y la actividad asumida por los abogados litigantes.

ABSTRACT

The reconciliation in the labor process, becomes the most important tool to enable the parties to settle their differences arising from a contract, as discussed in uncertain and controversial process rights discussion that no one can guarantee the success or failure for the parties , so it is important that the parties especially the role of the judge, is critical to such agreements or arrangements are realized in payment or settlement of these conflicts which concrete satisfaction of the agreement, the settlement also contribute to congestion judicial offices.

This work makes a theoretical analysis about legal processes assigned in the Regional Justice Observatory Labor Law, then and based on that analysis and reflections about the effectiveness of the defense of labor rights for workers in our region and the activity undertaken by the trial lawyers.

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene por objetivo hacer un análisis jurídico crítico de los procesos adelantados en diferentes despachos laborales del circuito de Pasto, en este estudio se pretende desde un enfoque del derecho procesal laboral, realizar una evaluación detallada de la revisión de expedientes los cuales fueron tramitados por los diferente juzgados, en este estudio se trata de encontrar las actuaciones positivas y negativas de los sujetos procesales intervinientes en cada proceso laboral.

Este espacio los observadores, como estudiantes de Posgrado, podemos dar una visión concreta y precisa de cómo se llevan este tipo de procesos, desde cuando se presenta la demanda y se profiere la sentencia.

Con este trabajo los abogados litigantes, encontramos una buena herramienta para determinar las actuaciones de las partes intervinientes en el proceso ordinario laboral.

Para centrar este estudio, se ha tomado una de la parte que se considera como la más importante del proceso laboral, relacionada con la audiencia OBLIGATORIA DE CONCILIACION, DECISIÓN DE EXCEPCIONES PREVIAS, SANEAMIENTO Y FIJACIÓN DEL LITIGIO. Con este análisis buscamos hallar los beneficios de encontrar un punto acuerdo entre las partes para solucionar una controversia originada de un litigio de carácter laboral y económico. En esta etapa se define el papel que juega cada parte interviniente.

Además se pretende determinar que tan oportuna y acertada es la intervención del juez en este tipo de proceso para que las partes puedan acercarse y llegar a un hacer acuerdo y terminar con un proceso litigioso.

La legislación laboral busca siempre la protección de los trabajadores, entendidos como la “parte débil” dentro de la relación laboral, la situación actual del mercado laboral, en un mundo globalizado, ha favorecido para que los derechos laborales se desconozcan, el drama del desempleo conduce a que el trabajador tenga que aceptar condiciones extremas donde no reciben sus garantías mínimas, sin tener posibilidad a hacerlas efectivas pues cualquier reclamación implicaría la pérdida de su “trabajo”.

Nuestro ordenamiento concede mas de un camino para garantizar la efectividad de los derechos laborales, el Derecho Laboral es un derecho realidad y es así como se consagra la presunción de la existencia del contrato de trabajo del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo que es la mejor herramienta para

evitar los abusos de aquellos empleadores que buscan disfrazar la relación laboral para evitar así el pago de todas las obligaciones que de ahí se generan.

Pese a que el derecho laboral es un derecho proteccionista, los trabajadores no siempre obtienen las garantías mínimas laborales y cuando se acude a los estrados judiciales no se accede a sus pretensiones algunas veces por la falta de análisis, estudio y diligencia de su defensor.

PRIMERA PARTE. LA AUDIENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACIÓN DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS, SANEAMIENTO Y FIJACION DEL LITIGIO- ANALISIS DE CASOS

Uno de los criterios que se establecen dentro de las audiencias en materia laboral, es la aplicación de los principios los cuales se han establecido como la oralidad, publicidad, inmediación y concentración, principios que se envuelven la actuación procesal. En el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, la cual se la considerado como un acuerdo de carácter bilateral donde las partes y con la intervención del señor Juez, se busca llegar a un acuerdo amistoso para poner fin total o parcial a un conflicto de carácter laboral.

En la revisión de expedientes se pudo observar que en su gran mayoría, se trataba de asuntos que se tramitaron desde el año 2009 en adelante, por lo tanto se aplicó la ley 712 de 2001.

Es indiscutible la importancia de esta audiencia regulada ampliamente por el art. 77 procesal, lo que busca es que una vez contestada la demanda principal y si la hubiere la reconvenición o cuando no haya sido contestada en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, o con apoderado judicial a la audiencia pública, la cual deberá celebrarse más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de notificación de la demanda.

A lo anterior hay que adicionar la fijación de estados de cada uno de ellos correspondiente a los autos proferidos. Es así que si una demanda recorre todos estos pasos procesales el término sería aproximadamente 50 días hábiles dos meses y medio calendario. Por ello, de acuerdo a la ley 712 de 2001, permite señalar que una vez obtenida la notificación de la demanda, las partes deben estar atentos a las fechas señaladas por el despacho judicial.

Como se sabe, en esta primera etapa, las partes pueden solucionar sus diferencias jurídicas a través de la conciliación para su cabal desarrollo, la ley ha dispuesto varias reglas en primer lugar una faceta inicial relativa a su preparación, comparecencia por las partes y aplazamiento; otra, para las circunstancias en que las partes concurren y se produzca una conciliación total o parcial y finalmente para cuando ésta fracase.

Se dice que el Juez, debe preparar la realización de las audiencias y examinar previamente la totalidad las actuaciones procesales surtidas, en esta etapa es importante que las partes los realicen, lo que convierte en un buen adelanto para el proceso y es de gran utilidad el cual se refleja en las actuaciones procesales posteriores.

Otra parte importante es la comparecencia de las partes, la norma ha consagrado que en caso de que alguna de las partes fuere incapaz, debe concurrir a esa audiencia su representante legal, como por ejemplo se trate de personas jurídicas de carácter público o privado, o cuando se trate de menores de edad, pueda concurrir su representante legal mediante un poder que ha sido lo faculte para conciliar, por lo general se requiere que las partes comparezcan a la audiencia, por el carácter obligatorio que poseen.

De acuerdo a los preceptos filosóficos en la cual se inspiró la ley 712 del 2001, fue de lograr la presencia de los comparecientes a audiencia que hacen parte del conflicto jurídico y el objetivo de continuar facilitando el acercamiento entre las partes que conlleven a la conciliación, siendo este la obligatoriedad de su presencia y en los eventos que no puedan concurrir el representante legal, lo que debe hacer es una delegación de esa representación.

Al respecto resulta acertadas las posiciones jurisprudenciales que se han desarrollado en torno a este tema. Si no se han delegado la representación legal, el solo poder que faculta para conciliar no puede tener el alcance y los efectos de representación de la persona incapaz ausente.¹

Si antes de la fecha y hora señalada por el Juzgado si alguna de las partes presenta pruebas siquiera sumarias de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha y hora para celebrar dicha audiencia, la cual se puede dar dentro de 5 días siguientes a la fecha inicialmente señalada sin que se pueda hacer nuevo aplazamiento.

En el caso en que las partes no hayan presentado la prueba que justifique su comparecencia o siendo persona incapaz tampoco haya acudido a su representante legal, si la ausencia se presenta por parte del demandante y demandado el juez puede declarar clausurada la etapa conciliatoria produciendo ciertas consecuencias.

- Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión.
- Si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión.
- Cuando los hechos no admitan prueba de confesión la no comparecencia de las partes se apreciarán como indicio grave en su contra.

¹ La Corte Constitucional mediante sentencia C-069 de 1996, declaró exequible la expresión “solo podrán ser curadores Ad litem los abogados inscritos, contenido en el art. 45 del CPC, contenido en el inciso segundo de la norma, la exigencia de abogado para intervenir bien sea en nombre propio o representación de terceros en las diferentes actuaciones judiciales a que da lugar el trámite de los procesos judiciales.

- La no comparecencia de cualquiera de los apoderados dará lugar a la imposición de multas establecidas por el Consejo Superior de la Judicatura.

Es importante que el Juez, al momento de producir las referidas consecuencias procesales, realice un pronunciamiento concreto e individualizado sobre los hechos respecto de los cuales hace recaer la presunción, lo que admite prueba en contrario.

En el mejor de los casos, las partes comparecen la audiencia debe ceñirse algunos lineamientos, cabe resaltar que el Juez en esta parte desempeña su mejor papel puesto que además de pretender acercar a las partes buscará la manera de llegar a una conciliación, que ponga fin a esas diferencias litigiosas.

Claro está, que todo esto se lograría si las partes expresan el ánimo de conciliar, el juez tomará las medidas recomendables a fin de lograr ese acercamiento para lograr dicha finalidad. En esta parte se trata de una charla informal permitiendo a las partes fijar sus posiciones frente al conflicto, la conciliación no constituye confesión alguna, ni tampoco formulas impuesta por el Juez, ello originaría un prejuzgamiento.

Cuando el Juez como director del proceso laboral, realiza una adecuada orientación y dirección del proceso se obtienen resultados positivos que se reflejan en un buen porcentaje de procesos conciliados, resultado de un buen estudio y sustanciación de cada proceso. La norma DR 2511/98, ART 17 "Conciliadores" ley 640/ 2001 Art. 16, Código Laboral Art 22, "conciliación durante el juicio " le impone el deber al juzgador, en el evento en que las partes no lleguen a un acuerdo, sea éste quien proponga las fórmulas de arreglo que estime justas, sin que ello signifique prejuzgamiento. Pero para efecto de estar en condiciones de proponer una fórmula de arreglo que estime justa, necesariamente ha de valerse de algunos elementos de juicio que solo en el proceso los puede obtener, sin que ocurra prejuzgamiento.

En esta etapa se requiere que el Juez, presente una actitud activa, dinámica que supere las limitaciones de un simple mediador. Las estrategias con serenidad y prudencia pueden indicar a las partes las posibles alternativas de solución y arreglo, sin coacciones, pero si brindándoles la posibilidad de tomar una decisión sopesando todas las probabilidades de solución de conflicto.

Si bien la Audiencia de conciliación busca que se origine un dialogo entre el juez y las partes y entre éstas y su apoderados, solo con el fin de asesorarlos para que propongan fórmulas, en caso de que el abogado entorpezca la conciliación podrá el juez limitar su participación.

Al llegar al acuerdo de forma parcial o total, las partes podrán expresar en los términos de la conciliación la ACEPTACION, esta quedará plasmada en el acta la cual será compartida por las partes para su lectura y aceptación.

El acta de conciliación presta merito ejecutivo, lo que significa que si las partes incumplen el acuerdo puede demandarse para cobrarla ejecutivamente, además crea otra consecuencia que es la imposibilidad de volver a demandar por los mismos hechos y derechos por virtud de los efectos de cosa juzgada.

Por otra parte, si el intento de conciliación fracasa ante la imposibilidad de un acuerdo total o parcial, el Juez determinará declarar terminada la etapa de conciliación y la misma procederá excepciones previas, saneamiento procesal, fijación del litigio y decretará las pruebas pertinentes.

El paso siguiente el Juez se pronunciará sobre las excepciones que se hayan propuesto como previas, como las que pueden estar mal formuladas como excepciones de fondo. El juez dentro del estudio profundo del caso y por facultades que otorga la ley puede proponer algunas como es caso de excepción de cosa juzgada.

Otra parte importante, es el saneamiento del proceso, puede darse desde el inicio de la audiencia e indicará como se van a desplegar lo importante es que este saneamiento se origine para evitar sentencias inhibitorias o nulidades.

Por último, la ley ha establecido una parte importante que dentro de esta audiencia la cual se denomina etapa de Fijación del litigio que brinda a las partes la posibilidad en especial a los apoderados judiciales para que determinen los hechos que están de acuerdo y que fueren susceptibles de prueba de confesión, los cuales se declaran probados.

Cuadro 1. Procesos conciliados, fallados y con otras novedades

CONCEPTO	CANTIDAD
Conciliados	4
Sentencia	2
Inadmitidos y Rechazados	3
Desistimiento	2
Reasignados	1
TOTAL	12

Fuente: Esta investigación

Grafico 1. Procesos conciliados o fallados con otras novedades



Fuente: Esta investigación.

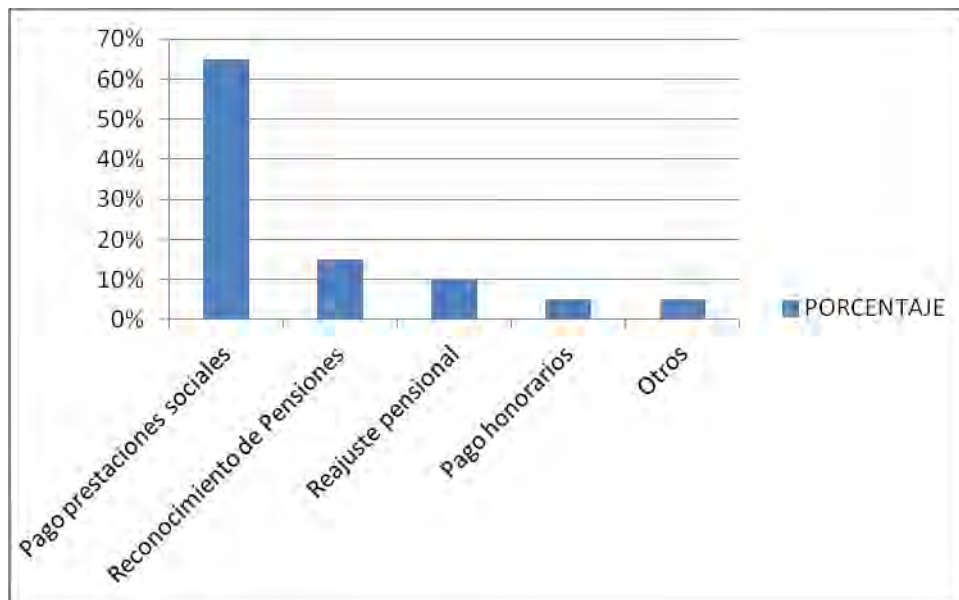
La anterior ilustración se la enfoca en el sentido de determinar que tanto se aplicó y de forma se llevó en los respectivos expedientes etapa obligatoria de conciliación, como se resolvieron las excepciones previas, se fijó el litigio y el saneamiento del proceso.

Los procesos asignados encontramos que de los 12 expedientes, 4 de ellos fueron conciliados encontrando algunas situaciones que vale la pena traerla para el análisis, se tiene que varios procesos que se tramitaron fueron en la parte demandante y demandado, eran personas naturales y los demandados eran propietarios de establecimientos comerciales o negocios de capitales pequeños, lo especial de estos casos, es que la pretensión principal se centraba en el reconocimiento de Prestaciones sociales como (Salarios, Cesantías, Vacaciones, Horas extras e Indemnización por despido Injusto).

Cuadro 2. Prestaciones más solicitadas

CONCEPTO	PORCENTAJE
Pago prestaciones sociales	65%
Reconocimiento de Pensiones	15%
Reajuste pensional	10%
Pago honorarios	5%
Otros	5%
TOTAL	100%

Grafico 2. Retenciones más solicitadas en las demandas



La parte demandante, en su propuesta de llegar a una acuerdo elevaba su pretensión buscando obtener una cuantía que difícilmente puede ser cumplida por la parte demandada, en esta parte se nota que el juez como director del proceso encamina a las partes para hacer unos ofrecimientos que vayan acorde con la capacidad económica de la persona propietaria del establecimiento comercial y es así que en dos procesos encuentra un punto de acercamiento donde la parte hace el ofrecimiento y la otra manifiesta su aceptación y declara su conformismo con el pago de esa suma de dinero.

Si bien se trata de derechos inciertos y discutibles es menester de juez en su entendimiento encontrar que las partes puedan acceder a una buen arreglo teniendo en cuenta los esfuerzos económicos que cada parte realiza, como se trata en estos procesos de establecimientos comerciales los cuales no superan un capital social de \$20.000.000, lógicamente el arreglo no puedo ser superior, si bien se trata de empresas de carácter familiar que el trabajo lo organizan de tal manera que todos aportan su capital de trabajo, la mayoría de trabajadores son del mismo núcleo familiar, esta razón no implica desconocer unas garantías mínimas que tienen las personas que empleen y que no hacen parte de familia, en este punto me parece que en los casos de los cuales se concilió fue muy acertada la forma, la cuantía de cada arreglo.

Se observa que dentro del registro de los expedientes que estas audiencias, se hicieron de la forma más amistosa, que no hubo intervención de los abogados puesto que las partes solas llegaron a una forma de arreglo. También se observa que la parte demandante conocía de primera mano la situación económica de cada uno de los establecimientos comerciales, por ello las pretensiones fueron

disminuidas, además cuando se inicia la audiencia se nota la intención de llegar al arreglo conciliatorio y el juez optó por mecanismos que les permita llegar a este paso tan importante del proceso laboral.

En otro proceso se observa que la parte demandada renuncia parcialmente a sus pretensiones, en razón de los disgustos personas que se tuvo con la trabajadora y que afectaron las relaciones entre ellos, en este proceso se enaltece el papel del Juez, ya que invita de manera abierta que se aparten de las diferencias que pudieron haber ocurrido en la relación laboral, buscó el punto para que las personas discutan sobre el tema al cual fueron citados, y es así que la parte demandada acepta llegar a una acuerdo donde fija su posición de tener en cuenta las malas prácticas comerciales que tuvo la empleada frente a su negocio, es así que el Juez retoma la parte de la conciliación y logra obtener el ofrecimiento de la parte demanda, paso que es importante porque la intensión inicial era la de no conciliar.

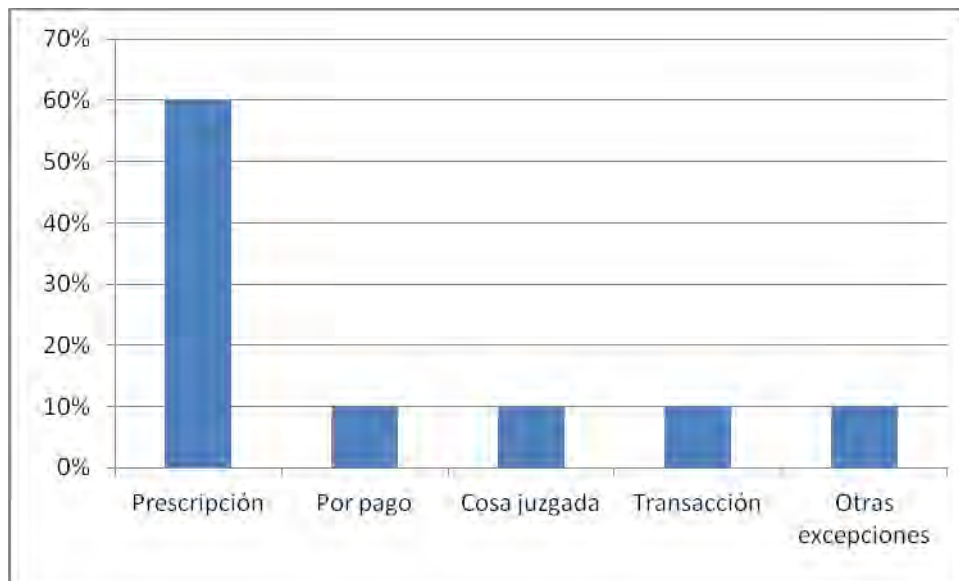
En varias audiencias se observa, el ánimo de no conciliar, a pesar de que el juez interviene para encontrar un acercamiento entre las partes pero después de esa motivación las partes en especial la parte demanda no manifiesta el querer conciliar. En estos procesos el juez sigue adelante con las etapas siguientes donde resuelve las excepciones que se propusieron dentro de la contestación de la demanda. Las excepciones que más formulan los apoderados en estos procesos de la parte demandada son:

Cuadro 3 .Excepciones parte demandada

DETALLE	PORCENTAJE
Prescripción	60%
Por pago	10%
Cosa juzgada	10%
Transacción	10%
Otras excepciones	10%
TOTAL	100%

Fuente: Esta investigación.

Grafico 3. Excepciones parte demandada



Fuente: Esta investigación.

Estas excepciones se proponen como previas y de fondo o merito, en este punto muchos abogados caen en el error de no diferenciarlas claramente. El juzgado realiza la respectiva aclaración y resuelve las que considera procedentes para audiencia, se observa en estos procesos que muchos abogados también proponen una excepciones que no han sido consideradas en código laboral o procedimiento civil, se nota también cuando se habla de excepciones de pago formulan y plantean sin aportar las pruebas que determine esta posición.

También se observa que no existe oposición por la parte demandante, no se utiliza ningún recurso o manifestación para controvertirlas, hace falta más técnica laboral para este tipo de actuaciones.

El juez no encuentra oposiciones se manifiesta de la excepciones y sigue adelante con la etapa de fijación del litigio, donde se observa en la lectura de los expedientes que no existe técnica que permita a los abogados de la parte demandante y demandada hacer alardes de una buena técnica del buen proceso laboral, cuando el juez cede la palabra para que fije el litigio los abogados se limitan a ratificar en los hechos y pretensiones de la demanda cuando es la parte demandante y los abogados de la parte demanda hacen lo mismo en la contestación de hechos y pretensiones, alejando la oportunidad para que se establezca en cuales hechos están de acuerdo en cuales no y son susceptibles de confesión. En este punto se puede determinar claramente la timidez y falta de práctica a los apoderados judiciales que representan estos procesos. Cuando se habla de saneamiento del proceso, en los expedientes puede encontrar que el juez no encontró falencias o errores que puedan generan sentencias inhibitorias o nulidades.

En esta etapa el papel que desempeña el Juez, tiene mucho protagonismo puesto que como director del proceso laboral, le permite a las partes cederles parte de ese protagonismo para que sean los demandantes y demandados quien actúen de forma activa, en estos procesos el papel importante lo realizó el juez, puesto que se observa que ejerció autoridad necesaria para cumplir su función, los procesos a mi criterio se dio un manejo adecuado con celeridad, sin afectar derechos fundamentales de las partes comprometidas en pleito.

En estas audiencias se pudo observar que las partes asumieron compromiso serio para adelantar dichas diligencias colaboraron de manera directa al juez, en lo que tiene que ver con las ilustración que dio origen a la relación laboral.

En las actas que reposan en los expedientes se constata que el Juez fue efectivamente precavido en leer y analizar ciertos hechos y pretensiones de cada proceso, puesto que en la fórmulas de arreglo que presentaba estaban acordes con las aspiraciones de la parte demandante y con la capacidad de la parte demanda, además se nota que el juez conocía algunos pormenores de cada consignados en la demanda, lo que se puede denotar que existió un estudio acertado del caso por parte del Juez.

Continuando con el análisis y estudio pertinente de los expedientes encontramos procesos en los cuales se llegó a la etapa de conciliación pero no se logró ningún acercamiento de las partes, puesto que la parte demandada demostró renuencia a conciliar derechos que tienen que ver con el reconocimiento, reajuste de pensiones, este tipo de actuaciones se vislumbra que en caso del seguro social se acoge únicamente a los fallos emitidos por los jueces en segunda instancia, no discuten derechos pensiones en la conciliación. Por lo tanto para el accionante y para los abogados gestores del proceso, tienen claro que deben esperar hasta el pronunciamiento en segunda instancia para lograr el reconocimiento de un derecho, si bien la conciliación se la toma requisito dentro del proceso, no es una herramienta para acercarse a una obtención de este tipo de reclamaciones.

En otro expediente se puede observar que la parte demanda no asiste a los llamados, tanto de la notificación, contestación de la demanda y conciliación se nota en este proceso el descuido y desatención de la parte demandada, puesto que el juez toma como indicio grave en su contra al no acudir a los diferentes llamados, por esa desatención la demandada fue condenada a pagar mas de 11 millones de pesos, sentencia que tampoco fue atendida por la parte, lo que presentó realizar un proceso ejecutivo donde se embargan los bienes de una persona, en estos casos, vale la pena tener en cuenta que cuando existe la información de proceso laboral en contra de una persona, emitida por una autoridad competente a personas deben en su oportunidad acogerse a ese llamado, pero en este caso la demandada en la conciliación pudo obtener un

resultado económico más favorable que de pronto se podía ver reflejado en una cuantía inferior a la fijada por el Juez en la sentencia.

Otro proceso donde se observa que no acudimos a la conciliación como alternativa de solucionar un conflicto, hace parte de empresarios de la ciudad de Pasto, que ante la negativa de negociar esperaron 2 años, para que el juez fijará una mediante los derechos laborales, los cuales representaron una cuantía significativa, dentro o de este proceso se pudo observar que el apoderado de la parte demanda no asesoró de forma debida, dentro de la audiencias se evidencia que existe voluntad de las partes para lograr un acuerdo, pero nunca se concreta este acuerdo. Los empresarios son condenados a pagar sumas de dinero más altas que la que hubieran podido conciliar.

Como se puede observar, estos procesos antes referenciados pasaron por la etapa obligatoria de Conciliación, fijación del litigio y saneamiento del proceso, en algunos con resultados o sin resultados pero lo importante es que las partes que intervinientes en cada proceso debieron buscar de alguna forma el arreglo de un conflicto laboral, es de notar que en varias actuaciones y en la misma audiencia de rendir declaraciones las partes propiciaron un acercamiento para llegar a un acuerdo conciliatorio que ponga fin al problema litigioso. Por ello, me permito exaltar la forma como algunos jueces intervienen en el proceso y los mismos abogados con una buena asesora y acompañamiento, consiguen acuerdos conciliatorios interesantes para las partes.

En otros expedientes asignados para la revisión, se encontró poco compromiso y responsabilidad por parte de los apoderados judiciales, esto porque varios procesos desde la parte inicial fueron abandonados, desde la misma presentación de la demanda donde no reúne los requisitos mínimos para ser aceptadas por el despacho, se nota el descuido puesto que muchas actuaciones quedan allí sin subsanarse sin volver a intentar, obstruyendo la posibilidad para que la parte demandante mediante su escrito de demanda se le brinde la oportunidad de estudiada por el respectivo despacho. Los documentos que soportaba esa reclamación reposan en la oficina de archivo con vigencia de más de tres años, lo que significa que el demandante pierde la posibilidad para demandar.

Para finalizar la revisión de los expedientes encontramos casos en los cuales que las demandas de reclamaciones de reajustes pensionales o reconocimientos de prestaciones sociales, cuando se trata de empleados del sector oficial, se tramitan por procesos de nulidad y restablecimiento del derecho en razón de la prestación del servicio a la Nación, Departamento o Municipio, pero nos encontramos que varias demandas son admitidas y tramitadas por los despachos competentes como es el caso de los Juzgados administrativos, quienes despliegan toda parte procesal para acercarse a un fallo o posible reconocimiento, pero se los abogados de la entidad demandad formula un incidente por "Falta de Jurisdicción y Competencia", que cual es aceptado y tramitado por el correspondiente

despacho, aceptando las razones del incidente y declarar la nulidad en todo lo actuado y enviando a la jurisdicción laboral para su estudio y trámite.

Pero los despachos se pronuncian para no aceptar esta tipo de asunto y en últimas es el Consejo Seccional de la Judicatura quien dirime este conflicto, ordenando a los despachos ordinarios laborales tramitar dichos procesos. Lo particular y curioso de estos procesos es que en el trámite de la primera acción de nulidad y restablecimiento del derecho se demoraron 3 años, en tramitarlos y en el conflicto de competencia se tomaron 2 años más, lo que significa que al demandante para estudio de su reclamación se han aplicado 5 años, los cuales serían tiempo valioso, pero a la vez perdido, porque si bien las reclamaciones laborales se le pasó el tiempo, no por culpa de ellos, si no por deficiencias en nuestro servicio justicia, que en estos casos sus actuaciones contribuyen para que los ciudadanos pierdan la posibilidad para reclamar sus derechos laborales o de seguridad social cuando hayan sido vulnerados. Si bien los despachos ordinarios laborales reciben estas asignaciones por el consejo seccional de la judicatura, no es garantía de que el derecho de la persona reclamante continúe, pasados cinco años la acción se la podía considerar como Prescrita.

Como puede apreciarse, son varias las actuaciones que originan en el trámite de los procesos laborales, en este caso el estudio lo centramos en la etapa de conciliación donde la actuación de las partes juegan el papel más importante para dinamismo del proceso, en este estudio la actuación principal se la otorga al juez como director del proceso, quien encaminó a realizar de manera oportuna, acertada su participación, se logró llegar acuerdos conciliatorios bastante importantes y justos, que permitieron terminar de manera amistosa estos problemas de carácter económico emanados de contrato laboral. Con estas actuaciones a mi criterio son bien aplicados por los juzgados laborales, se nota en los jueces que aplican un criterio de mediadores y las técnicas laborales que aplican son bastante acertadas, en ellos se nota el estudio y dedicación que tiene con los asuntos, en ningún proceso se observa falencias por parte de los éstos en las Audiencias de Conciliación y demás etapas, con estas buenas prácticas y técnicas se buscan una compromiso para descongestionar puesto que la conciliación se convierte en una buena alternativa para despachos judiciales, donde sería más el número de personas que concilien los conflictos litigiosos.

En cuanto al papel que desempeña el abogado de las partes no es significativo, en esta etapa le falta más compromiso y conocimiento del proceso laboral en mucho de ellos, en las respectiva audiencia se nota que son “convidados de piedra”, puesto que no se existe asesoramiento y orientación para lograr un acuerdo y por el contrario dejan a la voluntad de las partes el arreglo conciliatorio.

Si bien la conciliación, es un mecanismo de solución de conflictos, esta se logra si existe un adecuado acompañamiento por parte de los apoderados judiciales y la adecuada intervención del juez, además la conciliación para que no se interprete

como un acuerdo apenas parcial de las diferencias, debe expresarse con precisión todos los conceptos que abarca ya sea por que los indique uno a uno o porque los términos generales con los que se redacte surja sin lugar a dudas que pone fin a todas las controversias, acciones o reclamos, derechos y obligaciones de las partes, surgidos o que puedan surgir de manera directa o indirecta del contrato de contrato de trabajo.

Por otra parte, las ofertas hechas en la conciliación no tienen valor de confesión, los hechos que se reconozcan o las afirmaciones que se hagan por las partes o la de los apoderados en la fase transaccional o de conciliación no constituyen confesión alguna, carecen de valor probatorio, tampoco sería que el juez de plano la desecharía, estas le serviría de base para el convencimiento del juez con coadyuvancia para la apreciación de los hechos.²

Para nuestro criterio y en sentido de dar más celeridad a los procesos laborales, debemos adoptar la conciliación como buena alternativa de solución de conflictos, no significa que vamos a renunciar a derechos laborales, sino buscar un punto de acuerdo entre las diferencias que se ha generado buscando el acercamiento a las peticiones que se formulan en una demanda. Los abogados debemos adoptar el criterio de ser abogados conciliadores, puesto que en el proceso laboral estamos discutiendo unos derechos inciertos y discutibles, entonces el resultado que se obtenga en la condena en contra de una persona, empresa, entidad pública, de pronto no puede ser el esperado, a esto hay que sumarle todos el despliegue procesal que se genere en algunas oportunidades con resultados adversos. En vista de esto la nueva tendencia de los abogados laboralista será de CONCILIAR.

Para concluir, es importante a nivel personal destacar la iniciativa que ha desplegado la Universidad de Nariño, en buscar la posibilidad para que los estudiantes de posgrados, desde nuestro campo de abogados litigantes, revisemos los procesos que se tramitan ante nuestros despachos judiciales, con ello nos permita sacar estudio crítico de las bondades y de las falencias que se encuentran en ellos, por ende también a nivel personal tomar y en el campo que nos corresponde implementar medidas para evitar errores que por causa nuestra se puedan ocasionar, en esta revisión de expedientes, los errores más notorios que se pueden observar es por parte de los apoderados judiciales, puesto que desconocen la técnica laboral, en algunos casos es el descuido y abandono que prestan estos abogados, dejando sin acompañamiento al demandante o demandado.

² D. R. 2511 de 1998, Asuntos conciliables en materia laboral, para los efectos de los art. 65 y 68 de la ley 446 de 1998, se entienden como asuntos conciliables, todos los conflictos jurídicos de trabajo que se tramitan como procesos ordinarios de única o primera instancia.

SEGUNDA PARTE- DE LOS PROCESOS, LA EFECTIVIDAD DE LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES

Dentro del desarrollo del Observatorio de Justicia en Nariño, en el área laboral, programa del Centro de Investigaciones y Estudios Socio-Jurídicos (CIESJU), se tuvo la posibilidad de revisar doce (12) expedientes tramitados y fallados durante el año 2008 en los Juzgados Primero, Segundo y Tercero del Circuito, que en la actualidad se encuentran archivados.

Se elaboraron las fichas técnicas para cada proceso lo cual facilitó su comprensión y análisis, para de esta manera realizar las respectivas clasificaciones.

1.1 CLASIFICACION SEGÚN EL JUZGADO

La distribución de los procesos analizados, de acuerdo al Juzgado es la siguiente

Cuadro 4. Distribución de procesos según juzgado

JUZGADO	NO. PROCESOS
PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO	4
SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO	4
TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO	4

Fuente: Esta investigación

Es de anotar que de los doce (12) procesos analizados, nueve (9) terminaron con sentencia y de éstos cuatro (4) fueron asumidos para sentencia por juzgados adjuntos de descongestión.

1.2. CLASIFICACION SEGÚN EL TIPO DE PROCESO

Cuadro 5. Clasificación según tipo de proceso

TEMA	NUMERO
CONTRATO DE TRABAJO SECTOR PUBLICO	1
CONTRATO DE TRABAJO SECTOR PRIVADO	9
SEGURIDAD SOCIAL— PENSIONES	2

Fuente: Esta investigación

En la muestra analizada se destaca que las acciones que más se tramitan ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral son las que se refieren a relaciones de trabajo entre particulares. Con representación mínima se encuentran los procesos que se refieren a reconocimiento de prestaciones del Sistema de Seguridad Social relativos a reajustes y pago de retroactivos pensionales.

Grafico 4 . Clasificación según el tipo de proceso



Fuente: Esta investigación.

1.3 CLASIFICACION SEGÚN ACCION INTENTANDA

Cuadro 6. Tipo de acción intentada

TEMA	NO.
EXISTENCIA RELACION LABORAL	9
DESPIDO INDIRECTO	1
RETROACTIVO Y REAJUSTE PENS.	2

Fuente: Esta investigación.

Analizando los temas demandados encontramos que independientemente del sector sea público o privado, la acción que mas se persigue ante la justicia ordinaria laboral es la declaración de la existencia del contrato de trabajo.

Grafico 5. Acciones intentadas



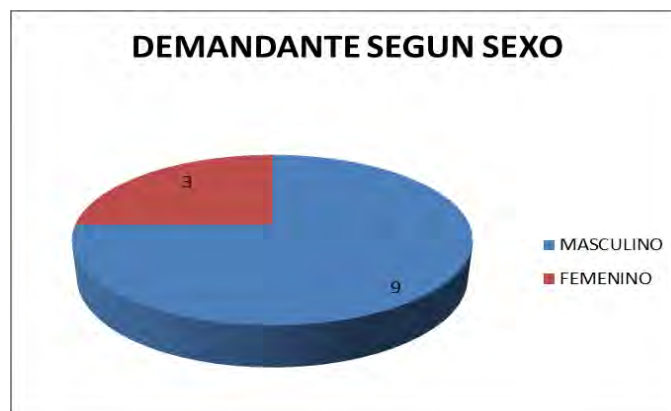
Fuente: Esta investigación

2. DE LAS PARTES DE LA DEMANDA

2.1. DEMANDANTE

Generalmente el trabajador es el actor, o sea quien inicia la acción a fin de hacer efectivos sus derechos laborales, en todos los casos analizados se tratan de personas naturales: tres (3) corresponde al sexo femenino y nueve (9) al sexo masculino.

Grafico 6. Clasificación de Demandantes por género.



Fuente: Esta investigación

2.2. DEMANDANDO

Es la persona natural o jurídica de la cual el trabajador reclama los derechos laborales o de seguridad social. En los casos analizados se destaca que en mayor porcentaje se demanda a las personas naturales que a las jurídicas, así:

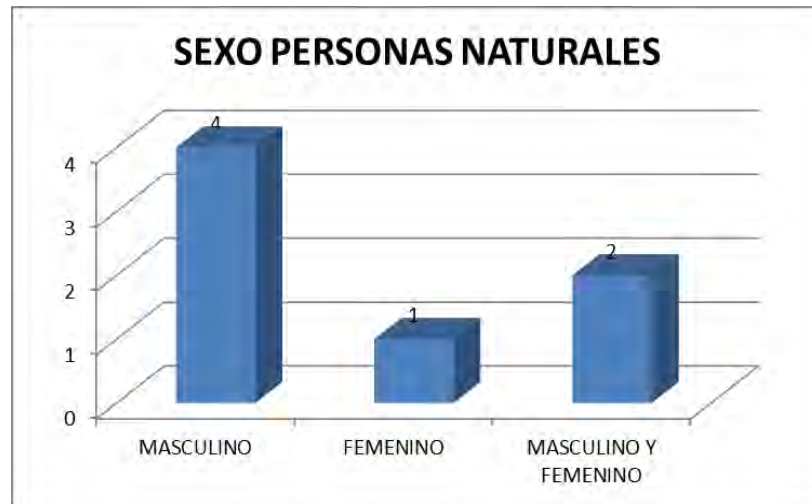
Gráfico 4. Clasificación de Demandados por género



Fuente: Esta investigación.

Dentro de las personas naturales son más frecuentes las demandas a las de sexo masculino que a las del sexo femenino así:

Grafico 7. Tipos de demandantes por género.



Fuente: Esta investigación.

3. EL PROCESO

3.1 PRIMERA INSTANCIA

3.1.1. Admisión de la demanda. Dentro de los doce (12) procesos analizados solo en cinco (5) ocasiones la demanda fue admitida a su presentación, las razones por las que comúnmente se inadmite el libelo introductorio se refieren a omisión de los requisitos contenidos en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo, como son la falta de claridad en la formulación de las pretensiones y en la narración de los hechos.

3.1.2 Contestación de la demanda. Es el principal acto de defensa del demandado pues en este tiene la oportunidad de interponer las excepciones y solicitar las pruebas que considere conducentes para debatir los hechos y pretensiones relacionados por el demandante.

En diez (10) casos se ejerció efectivamente la contestación por los directamente demandados, en uno a través de curador ad litem. En dos (2) procesos se tiene por no contestada pues en uno se presenta en forma extemporánea y en otro con falencias que no se corrigen dentro del término legal. (Art.31 CPT, Parág. 2 y 3).

3.1.3 Actos de oposición. En los casos objetos de análisis se interpusieron excepciones previas y de merito a la contestación de la demanda.

3.1.4 Periodo probatorio. Esta es la parte fundamental del proceso para que las partes mediante las pruebas aportadas, logren la convicción del juez sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados como fundamento de sus pretensiones o excepciones.

El período probatorio se cumplió en el trámite de once (11) de los procesos analizados, a excepción de uno en el que la parte demandada contesto extemporáneamente, por tanto no se tuvo en cuenta las pruebas solicitadas y la parte demandante solo aportó pruebas documentales.

Las pruebas que se practicaron son testimonios, oficios e interrogatorio de parte.

3.1.5 Alegatos de conclusión. Se refiere a la instancia procesal en que las partes tienen la oportunidad de determinar y clarificar la posición que las partes asumieron en el proceso, para de alguna manera orientar la decisión que el juez tomará en la sentencia. En el trabajo realizado se pudo observar que esta facultad no fue ejercida por las partes en el trámite de la primera instancia.

3.1.6. Incidentes, nulidades y oposiciones. Dentro de los expedientes analizados no se presentaron incidentes, nulidades y oposiciones, los procesos marcharon con aparente celeridad.

3.1.7 Conciliación. En todos los procesos se cumplió con la etapa obligatoria de llamar a conciliar a las partes, solo un proceso se terminó anormalmente por conciliación.

3.1.8 Sentencia. De los nueve (9) procesos que terminaron con sentencia, cinco (5) fueron condenatorias y cuatro (4) absolutorias.

3.2 SEGUNDA INSTANCIA.

3.2.1. Recursos. De los nueve (9) procesos que terminaron con sentencia, tres (3) fueron objeto de apelación de la parte demandante, no se encontraron recursos interpuestos de la parte demandada.

3.2.2. Consulta. Al grado jurisdiccional de consulta deben ser sometidos los procesos en los que el fallo de primera instancia fue totalmente adverso para el trabajador demandante y además, aquellos que contengan una condena en contra de una entidad territorial.

3.2.3. Alegatos de conclusión. Se presentaron en el trámite de los procesos que fueron apelados por parte del recurrente que en todos los casos fue la parte demandante.

Solo en un caso los alegatos presentados fueron tenidos en cuenta para proferir la decisión de segunda instancia y el fallo del ad- quo fue revocado.

3.2.4. Medios probatorios. En ningún caso se solicitaron o practicaron pruebas dentro del trámite del recurso de apelación.

3.2.5. Decisión. La decisión de los procesos que llegaron a segunda instancia fue de revocatoria del fallo de primera instancia en un solo caso, en los dos casos restantes la decisión del ad-quo fue confirmada.

4. EFECTIVIDAD DE LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES.

Dentro de los expedientes analizados como bien se mencionó anteriormente se destaca que tres (3) terminaron anormalmente por medio de conciliación, desistimiento y transacción y nueve (9) concluyeron con sentencia. Estas sentencias en cuatro (4) casos fueron absolutorias y en cinco (5) condenatorias para el empleador.

4.1 SENTENCIAS ABSOLUTORIAS.

La absolución no se da porque este plenamente demostrado que los derechos laborales se cumplen cabalmente en los casos demandados, no existe en los procesos analizados ninguno que demuestre con certeza que la relación laboral se ciñe a la normatividad establecida.

Las ratio decidendi, en la mayoría de los casos, se orienta a determinar que la parte demandante no logra demostrar dentro del proceso tópicos como la clase de relación laboral, el verdadero empleador o en otras ocasiones no existen elementos probatorios que logren demostrar los fundamentos de hecho.

4.2 SENTENCIAS CONDENATORIAS.

Si bien existen sentencias condenatorias, se puede advertir que las condenas no corresponden a las expectativas señaladas al inicio de la demanda, la cuantía que se señala en el libelo introductorio no corresponde al monto final de la sentencia. Por lo que se puede concluir que no existe una adecuada orientación y preparación en los casos generando expectativas desmesuradas que con el fallo final puede quedar la sensación de insatisfacción o por que no decirlo de injusticia, más aun si se presentan casos que deben llevarse a instancias de un proceso ejecutivo para hacer efectivo el cumplimiento de la sentencia y después de todo el tiempo que conlleva y el desgaste procesal que éste implica finaliza decretándose la perención por inactividad del abogado demandante que no aportó la dirección del demandado para notificar el mandamiento de pago, casos como éstos hacen que el derecho sustancial sea nulo porque finalmente por situaciones meramente formales no puede ser efectivo.

4.3 LA SEGUNDA INSTANCIA.

La apelación es un recurso procesal mediante el cual se pretende que un tribunal superior revise y enmiende la sentencia proferida por el tribunal inferior, éste recurso debe ser muy bien sustentado para lograr el efecto pretendido por el apelante, dentro de los casos analizados solo en uno se pudo lograr la revocatoria del fallo de primera instancia mediante unos alegatos bien fundamentados en derecho que fueron tenidos en cuenta en la decisión del ad-quem.

En la segunda instancia no es posible subsanar lo que no fue posible demostrar en la primera, por tanto, debe hacerse un uso adecuado del recurso de apelación sin que se convierta en una forma de dilatar el proceso.

4.4. EL ABOGADO LITIGANTE EN EL PROCESO LABORAL.

El abogado litigante es quien ejerce profesionalmente la defensa jurídica de las partes en el juicio, para este fin el abogado tiene el deber de estudiar el caso para recomendar a su cliente la mejor forma de procurar la efectividad de sus derechos o defenderlo.

De lo anterior deducimos que el abogado litigante es sujeto principal para lograr la efectividad de la justicia en todo tipo de procesos, en este trabajo hablamos específicamente del proceso laboral.

La función procesal del abogado litigante es defender los intereses que le han sido confiados. Eduardo J. Couture señalaba como los mandamientos del abogado los siguientes³:

1. **“ESTUDIA**

El derecho se transforma constantemente. Si no sigues tus pasos, serás cada día un poco menos abogado.

2. **PIENSA**

El derecho se aprende estudiando, pero se ejerce pensando.

3. **TRABAJA**

La abogacía es una ardua fatiga puesta al servicio de las causas justas.

4. **PROCURA LA JUSTICIA**

Tu deber es luchar por el derecho; pero el día en que encuentres en conflicto el derecho con la justicia, lucha por la justicia.

5. **SÉ LEAL**

Leal con tu cliente, al que no debes abandonar hasta que comprendas que es indigno de ti. Leal para con el adversario, aún cuando él sea desleal contigo. Leal para con el Juez, que ignora los hechos y debe confiar en lo que tú dices, y que, en cuanto al derecho, alguna que otra vez debe confiar en el que tú le invocas.

6. **TOLERA**

Tolera la verdad ajena en la misma medida en que quieres que sea tolerada la tuya.

7. **TEN PACIENCIA**

En el derecho, el tiempo se venga de las cosas que se hacen sin su colaboración.

8. **TEN FE**

³ Nuñez Alcántara, Edgar Darío (2006) Los mandamientos del abogado. (Via Internet) http://boletin.uc.edu.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=2971&Itemid=3.
Abril 2 de 2012.

Ten fe en el derecho, como el mejor instrumento para la convivencia humana; en la justicia, como destino normal del derecho; en la paz, como sustitutivo bondadoso de la justicia. Y sobre todo, ten fe en la libertad, sin la cual no hay derecho, ni justicia, ni paz.

9. **OLVIDA**

La abogacía no es una lucha de pasiones. Si en cada batalla fueras cargando tu alma de rencor, llegará un día en que la vida será imposible para ti. Concluido el combate, olvida tan pronto tu victoria como tu derrota.

10. **AMA TU PROFESIÓN**

Trata de considerar la abogacía de tal manera, que el día en que tu hijo te pida consejo sobre su destino, consideres un honor para ti, proponerle que se haga abogado.”

Estos mandamientos enmarcan la importancia del ejercicio de la profesión, además constituyen los principios rectores del abogado en ejercicio, actuación que debe estar conforme a las normas de la ética y a la moral.

El primer mandamiento del abogado dice “ESTUDIA” siendo el principal deber del profesional del Derecho, pues éste evoluciona día a día y del abogado depende su constante aprendizaje y actualización para no quedar rezagado ante la dinámica de la normatividad. Es preocupante observar como muchos casos no se resuelven favorablemente para el trabajador por la falta de gestión de su defensor durante el trámite del proceso e incluso desde la presentación de la demanda donde generalmente son inadmitidas por omisiones que denotan la falta de preparación y diligencia del profesional. El abogado debe estudiar y analizar muy bien la “teoría del caso” solo de esto depende el éxito del proceso.

El nivel intelectual del abogado cobra mas importancia ahora con la implantación del proceso oral en materia laboral, sistema que pretende la celeridad de los procesos con el fin de desvirtuar la imagen de lentitud en los que desacreditaba la justicia laboral, así mismo, la intervención directa de las partes (Juez-demandante-demandado) requiere un estudio detallado del caso porque la audiencia es el principal escenario en las que las partes pueden intervenir para procurar sus pretensiones y sus medios de defensa (Artículos 3 y 12 Ley 1149 de 2007).

Con este nuevo sistema debe desaparecer el abogado facilista, que tiende a improvisar y deja el resultado del proceso a merced de la suerte, el abogado debe desarrollar nuevas destrezas, debe estar atento y concentrado al desarrollo de la audiencia y también investigar y documentar el material probatorio.

La especialización del abogado cada vez es más prioritaria, un abogado no puede ser un profesional de múltiples ramas del Derecho, elegir un área de especialización hace al abogado lo suficientemente idóneo para asumir los casos de su especialidad de manera más eficiente.

Otro mandamiento que merece referencia es la “LEALTAD”, el abogado debe ser leal con su cliente desde el momento en que éste lo busca para consulta y asesoría, no es leal generar falsas expectativas y asumir casos en los que los derechos a defender no son claros, es común observar como se presentan demandas en las cuales no se tiene ni siquiera claridad en las pretensiones y en los que los fundamentos fácticos, de derecho y los medios probatorios no tienen una adecuada correlación que permitan lograr una sentencia a favor.

En desarrollo del principio de “LEALTAD”, el abogado asume un compromiso con su cliente que lo obliga a actuar con responsabilidad y absoluta diligencia para que no sea por su actuar que se pierde el proceso o no se haga justicia.

El artículo 34 de la ley 1123 de 2007, establece las conductas que constituyen falta de lealtad con el cliente. Un proceso puede perderse por la inadecuada defensa o falta de conocimiento del abogado litigante, nuestro sistema pretende garantizar la efectividad de la administración de justicia con la evaluación periódica a los jueces, pero debemos advertir que el juez falla sobre lo que el abogado litigante demuestra en el proceso, entonces, se hace evidente la necesidad de evaluación a los abogados para garantizar sus niveles intelectuales y de preparación.

De los procesos revisados, se hace un análisis de algunos de los errores detectados entre aquellos que concluyeron con sentencia:

- **ERRORES EN LA REDACCIÓN Y SUSTENTACIÓN PROBATORIA DE LA DEMANDA:** Ocurre con frecuencia que los apoderados no logran demostrar las calidades especiales que ostentan los trabajadores demandantes. Esto se observó en un expediente en el cual la ausencia de un análisis juicioso de los casos por parte del litigante impidió dilucidar la calidad laboral de su cliente como TRABAJADORA OFICIAL. Se observó igualmente que existieron imprecisiones al invocar las normas, situación que no dió suficiente claridad para determinar cuales eran las probabilidades de éxito del caso, de entrada, se podía establecer una falta de competencia de la justicia ordinaria laboral, sin embargo, si el demandante poseía argumentos para afirmar que su cliente si era trabajadora oficial, no actuó de manera consecuente para demostrarlo pues se limitó plasmar unos supuestos fácticos sin los suficientes medios probatorios que permitan la convicción al Juez de que su cliente podía ser catalogada como los servidores que excepcionalmente son clasificados como trabajadores oficiales, esa omisión probatoria desencadenó finalmente la sentencia absolutoria en primera instancia y posteriormente confirmada mediante el grado jurisdiccional de Consulta.
- Falta de coherencia entre las cuantía solicitada en la demanda y el monto reconocido mediante sentencia. Se analizó un caso en el cual la Cuantía estimada de la demanda se cuantificó en la suma de CIENTO OCHENTA MILLONES DE

PESOS (\$180.000.000). Sin embargo al momento de dictar sentencia, se reconocieron TREINTA Y TRES MIL PESOS (\$33.000) a favor del demandante. Si bien este proceso fue condenatorio, se puede observar que la cuantía fijada inicialmente discrepa totalmente del pago ordenado por la sentencia. El error radica en que el apoderado no logra demostrar los elementos esenciales del contrato de trabajo como son: prestación del servicio, subordinación y remuneración. En el transcurso del plenario, no se aportan las pruebas contundentes que corroboren la veracidad y permitan la convicción de tal afirmación, como se ha expresado, no basta para el abogado afirmar unos supuestos fácticos sin que estén plenamente respaldados por sus correspondientes medios probatorios. El demandante no fijó claramente los extremos temporales de la relación laboral, ignorando algunas situaciones que desvirtuaban contundentemente el elemento esencial de la subordinación y finalmente solo pudo demostrar un período mínimo (un mes) que origina la condena tan ínfima. De esta manera, se puede observar que el abogado sin hacer un juicioso estudio del caso, inició un trámite extenso y desgastante ante la justicia laboral y que además al determinar la cuantía de la demanda se otorgan expectativas desmesuradas al cliente que en la realidad ni siquiera quedaron satisfechas. Es deber del abogado orientar al cliente y ubicarlo dentro de la realidad jurídica del asunto.

- **ERRORES AL INTEGRAR EL LITIS CONSORCIO:** En uno de los expedientes analizados, la demanda predicaba la existencia de un contrato de trabajo entre personas naturales, existiendo una posible y con participación de un la solidaridad de una sociedad. El abogado sin previo análisis de las consecuencia que podía tener para la suerte del proceso, desiste de la acción contra la persona natural que se constituía como el verdadero empleador lo cual finalmente impide que se predique la solidaridad, puesto que para ello es necesario la declaratoria de la existencia de la relación laboral entre el trabajador y el contratista independiente. Se observa que el litigante, con el ánimo de obtener mayor lucro para accionar a una sociedad con mejor respaldo económico que la persona natural, irresponsablemente la desvincula del proceso con el desistimiento lo cual conlleva a desconocer la estructura de la solidaridad y finalmente a la pérdida del caso.

- **PERENCION DE LOS PROCESOS EJECUTIVOS A CONTINUACION DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:** Son innumerables los casos en los cuales los procesos perecen por no ejercer las acciones necesarias para hacer efectivo el pago de las sentencias judiciales favorables al demandante. Se analizó un caso en el cual el actor nunca pudo acceder satisfactoriamente a sus pretensiones debido a que finalmente se decreta la perención del proceso porque pasaron más de 4 años sin que el ejecutante provea los medios necesarios para la notificación personal del mandamiento de pago. Esta situación denota falta de diligencia del abogado y el cliente puede percibirse un nugatorio acceso a la justicia laboral, ya que un litigio que conllevo mas de 6 años de trámite no puede cumplirse

satisfactoriamente a favor del trabajador pese a tener una sentencia favorable a sus intereses. En otro caso, donde se incurrió en el mismo error, en un proceso ordinario laboral previo que ordenó el pago de \$28.575.156 a favor del trabajador, se decreta finalmente una perención del proceso ante la inactividad del abogado para proveer los medios necesarios para la notificación del mandamiento de pago (Artículo 23, Ley 1285 de 2009). El vencido en juicio únicamente pago la suma de \$10.000.000 pese a existir una sentencia en su contra, nuevamente percibimos que un proceso que conllevo más de seis años no es favorable al trabajador ante la falta de diligencia de su apoderado.

Como puede observarse en los casos comentados es común observar como no existe un estudio detallado de los casos encomendados, por lo tanto, no se cumple con el deber de representar efectivamente los intereses del cliente. Cuando el cliente entrega un caso al abogado se establece una relación que debe estar regida por la confianza y en este sentido se debe tener la absoluta certeza por parte del profesional de que el caso no va a desencadenar un juicio injustificado y débil en argumentos y medios probatorios, si bien es cierto que el abogado no debe asegurar el éxito del proceso, pues el resultado es incierto, también debe advertir a su cliente sobre los riesgos que conducirían a un fallo contrario al esperado. Evidentemente este tipo de errores pueden constituir una falta disciplinaria, tipificada en el Estatuto del Abogado, ley 1123 de 2007, con importantes sanciones para los profesionales del derecho.

CONCLUSIONES

- Una de las conclusiones que puedo aportar a este trabajo es que la Audiencia de conciliación dentro del Proceso laboral, es la audiencia más importante y recomendable para las partes intervinientes en el proceso, puesto que permite llegar a un acuerdo que permita conciliar un determinado conflicto sin necesidad de esperarnos al final del proceso laboral, esta audiencia ofrece bondades que debemos aprovechar, la principal es la supervisión del juez, que de acuerdo a los encontrado en los expedientes revisados fue muy acertada y cumplió la finalidad que la ley le otorga que es de Mediador y Director del proceso, esto porque se conciliaron derechos a simple vista se los miraba como no conciliables.
- Con este estudio la óptica que debemos optar los abogados que trabajamos como litigantes es de optar una postura de ABOGADOS CONCILIADORES, que permita encontrar un arreglo justo para la partes pero que vaya más allá de un simple negocio y lo optemos como una buena alternativa de terminar los procesos sin desgastarnos en un proceso que de pronto puede ser incierto o en el peor de los casos adverso para las partes interesadas.
- El trabajo de análisis y Revisión de expedientes generó a nivel profesional la expectativa de observar de primera mano la forma como los despachos judiciales llevan a cabo los procesos laborales, en este estudio permitió determinar la actuación de cada sujetos procesales, en este caso mi estudio lo centré el audiencia obligatoria de Conciliación, saneamiento del proceso, fijación de litigio y la excepciones previas de acuerdo a la ley 712 de 2001..
- En este estudio nos permitió analizar las actuaciones de Juez, de los apoderados judiciales y los demandantes y demandados, como aportaron actuaciones positivas y negativas, el aprendizaje enriquece el desempeño profesional puesto que estas actuaciones nutren nuestro conocimiento para que en un determinado momento optemos por mejorar las actuaciones y prevenirnos de las cosas como apoderados nos pueden afectar.
- El análisis permitió crear la iniciativa el estudio, cuidado y precaución cuando la vida nos coloca en el plano ya sea de Juez o apoderados para que todas las actuaciones que realicemos en sean manejadas con el profesionalismo que se merece en especial cuando se trata de buscar un reconocimiento de un derecho laboral de las personas que se han sentido vulnerados, de ello emana el compromiso de todos los abogados laboristas litigantes de prepararnos bien en cada audiencia y estudiar mucho cada proceso y así se evitará que muchos procesos terminen con sentencias inhibitorias o con resultados adversos.
- Del análisis de los procesos resulta que la acción que mas se reclama es la existencia de la relación laboral, además, en los procesos se detecta el

incumplimiento en el pago de las prestaciones sociales por parte de los empleadores.

- La garantía constitucional del mínimo legal se vulnera constantemente, puesto que se pactan salarios por debajo del establecido legalmente.
- Se denota falta de análisis y estudio de los abogados que asumen la defensa de los derechos laborales actuando con omisiones en la presentación de la demanda, formulación de pretensiones, aporte de medios probatorios y presentación de alegatos de conclusión.
- En los procesos revisados generalmente no se falla a favor del trabajador no porque el empleador demuestre el cumplimiento de sus obligaciones sino por que no existe una adecuada defensa de los derechos del trabajador.
- En otras ocasiones, se falla favorablemente pero muy por debajo de las expectativas que se le generan inicialmente, por lo que no se logra la sensación de que la justicia ha sido efectiva.
- Ante la inadecuada defensa, la reclamación de justicia laboral del trabajador es nula sin que exista un mecanismo que lo ampare para continuar impetrando sus derechos.

BIBLIOGRAFÍA

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, Sentencia C-069 de 1996.
Magistrado Ponente: Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL.

DECRETO REGLAMENTARIO 2511 DE 1998.

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, El Nuevo Proceso Laboral, El Principio de Oralidad y la Reformulación de las Prácticas Procesales, Ediciones Jurídicas, Andrés Morales 2009.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, Código Procesal de Trabajo y Seguridad Social, Colombia, Legis 2011.

ISAZA CADAVID, Germán. Estatuto de los Abogados. Bogotá D.C. Editorial Leyer. Octava Edición.

NUÑEZ ALCANTARA, Edgar Dario (2006) Los mandamientos del abogado.
http://boletin.uc.edu.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=2971&Itemid=3