

FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DE LOS PROCESOS LABORALES

**WILLIAM VELA AGUIRRE
MELBA CONSTANZA BELALCAZAR CERON**

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

FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DE LOS PROCESOS LABORALES

**MELBA CONSTANZA BELALCAZAR CERON
WILLIAM VELA AGUIRRE**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar por al título de
Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social**

**Asesora:
Dra. AURA CECILIA TORRES BURBANO**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO
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, Mayo de 2012

DEDICATORIA

A mi Señor, Jesús, quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

A mi esposa, Viviana, quien me brindó su amor, su cariño, su estímulo y su apoyo constante. Su cariño, comprensión y paciente espera para que pudiera terminar el grado son evidencia de su gran amor. ¡Gracias!

A mis adorados hijos Sofia, Manuelita y Juan Camilo, quienes me prestaron el tiempo que les pertenecía para terminar.

A mis padres, Doris y Guillermo quienes me enseñaron desde pequeño a luchar para alcanzar mis metas. Mi triunfo es el de ustedes. ¡los amo!

WILLIAM VELA AGUIRRE

Se lo dedico a mi madre Melva Ceron que esta en el cielo, a mi padre Eudoro Belalcazar coral y a mis hermanos Marco Eudoro, Luis Carlos, Angela Maria.

MELBA CONSTANZA BELALCAZAR

Los autores expresan sus agradecimientos a las siguientes personas:

De una manera muy especial a la Universidad de Nariño y a la calidad humana de mis profesores y compañeros que siempre me apoyaron, gracias por todos esos buenos momentos que compartimos durante este proceso de aprendizaje.

Al Centro de Investigaciones y Estudios Sociojurídicos **CIESJU** de la Universidad de Nariño, a los profesores y empleados, por la oportunidad de formación que me han brindado, en especial a la Doctora Aura Cecilia Torres Burbano por su apoyo y colaboración.

A todos, muchas gracias. Que Dios los bendiga.

CONTENIDO

| | Pág. |
|---|-------------|
| INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| 1. FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL . | 14 |
| 1.1 LA CONCILIACION | 15 |
| 1.1.1 Conciliación prejudicial obligatoria en materia laboral. | 17 |
| 1.1.2 Elementos | 19 |
| 1.1.3 Características. | 21 |
| 1.1.4 Asuntos conciliables..... | 23 |
| 1.2 ALLANAMIENTO..... | 29 |
| 1.3 TRANSACCIÓN | 30 |
| 1.4 EL DESISTIMIENTO | 31 |
| 1.5 EL PAGO EN LOS PROCESOS EJECUTIVOS LABORALES | 32 |
| 1.6 EL RECHAZO DE LA DEMANDA | 34 |
| 2. ANALISIS DE RESULTADOS | 35 |
| 2.1 DE LOS PROCESOS..... | 35 |
| 2.2 CLASIFICACION SEGÚN EL TIPO DE PROCESO | 35 |
| 2.3 CLASIFICACION SEGÚN LA ACCION INTENTADA | 37 |
| 2.4 FORMAS DE TERMINACION DE LOS PROCESOS | 38 |
| CONCLUSIONES..... | 44 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 45 |
| NETGRAFIA | 46 |

LISTA DE TABLAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1. Clasificación de los procesos por juzgados | 35 |
| Tabla 2. Clasificación según tipo de proceso | 36 |
| Tabla 3. Clasificación de los procesos según la acción intentada | 37 |
| Tabla 4. Formas de terminación de los procesos | 39 |
| Tabla 5. Terminación de los procesos | 42 |

LISTA DE GRAFICAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Grafica 1. Clasificación según tipo de proceso | 36 |
| Grafica 2. Acciones intentadas | 38 |
| Grafica 3. Formas de terminación de los procesos | 40 |
| Grafica 4. Duración de los procesos | 43 |

GLOSARIO

COSA JUZGADA: Efecto producido por un acto firme que impide volver a plantear de nuevo el mismo litigio. La cosa juzgada es un impedimento jurídico que prohíbe volver a juzgar una cuestión ya resuelta por los tribunales de justicia, entre las partes a quienes la sentencia puede serle opuesta.

JURISDICCION LABORAL: Es aquella atribución o potestad del poder del Estado a través de órganos especializados laborales que le permite resolver de manera válida y definitiva los conflictos de intereses o incertidumbres jurídicas que se presentan con motivo de las relaciones individuales, colectivas de trabajo y de seguridad social.

PROCESO LABORAL: Es un conjunto de reglas y procedimientos que regulan la tramitación de juicios tendientes a solucionar las controversias y conflictos de trabajo, entre trabajadores y patronos, sindicatos, etc.

PROCESO EJECUTIVO LABORAL: Se lo puede definir como un proceso especial, cuyo objetivo principal es obtener, por vía de apremio, el cumplimiento forzoso de una obligación derivada de una relación laboral.

SENTENCIA: La Sentencia es un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al proceso o a una etapa del mismo, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica así como formular ordenes y prohibiciones. Esta es regida por normas de derecho publico, ya que es un acto emanado por una autoridad publica en nombre del Estado y que se impone no solo a las partes litigantes sino a todos los demás órganos del poder publico; y por normas de derecho privado en cuanto constituye una decisión respecto de una controversia de carácter privado, cuyas consecuencias se producen con relación a las partes litigantes.

RESUMEN

Este trabajo tiene por finalidad principal el análisis y la máxima difusión de los mecanismos técnicos de las partes para dar por concluido un proceso laboral, cumpliendo con nuestra labor de investigación y divulgación en que nos encontramos mediante la realización del presente trabajo creemos que es de interés general el conocimiento de toda la reglamentación pertinente de este tema y la frecuencia como se utilizan en nuestra región.

ABSTRACT

This work is primarily intended for analysis and maximum dissemination of the technical mechanisms of the parties to terminate a labor process, doing our research and outreach that we are through the implementation of the present work we believe is of interest General knowledge of all relevant regulations of this subject and frequency as used in our region.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por finalidad principal el análisis y la máxima difusión de los mecanismos técnicos de las partes para dar por concluido un proceso, es decir dar a conocer cuáles son las formas especiales de conclusión de un proceso tramitado ante la Jurisdicción Laboral, como son la conciliación, la transacción, rechazo de la demanda, el allanamiento, el desistimiento, el pago para los procesos ejecutivos; que son regulados a partir de los Art. 323 al Art. 354 de la C.P.C., cumpliendo con nuestra labor de investigación y divulgación en que nos encontramos mediante la realización del presente trabajo creemos que es de interés general el conocimiento de toda la reglamentación pertinente de este tema y la frecuencia como se utilizan en nuestra región.

Estas formas especiales o anormales de conclusión del Proceso Laboral no son formulas nuevas para nuestro tiempo ya que la transacción y el desistimiento son figuras procesales ya reconocidas por el ordenamiento jurídico desde hace mucho tiempo atrás, pero que con el tiempo se han venido impulsando otras figuras como la conciliación y la transacción, ya sean judiciales o extrajudiciales, que son concebidas según algunos autores como un Contrato por la existencia de concesiones reciprocas y por su objeto que versa solo en cuanto a Derechos Patrimoniales y que dejan a la voluntad de las partes el arreglo definitivo de su conflictos.

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos fueron ideados por el legislador en principio para descongestionar los despachos judiciales; sin embargo, con el tiempo fueron tomando especial importancia en la vida social y jurídica del país. Ellos no deben ser interpretados solamente como una manera de descongestionar el aparato de justicia sino también, y principalmente, como una forma de participación de la sociedad civil en los asuntos que los afectan, son mecanismos legales de justicia informal; lo cual no quiere decir que sean sustitutivos de la justicia formal, sino que se deben entender como complementarios a ella.

1. FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL

Si bien el derecho procesal en todos los campos y en todos los procesos busca como fin primordial el obtener una sentencia y es por ella y su ejecución que el peticionario considera cumplida la misión judicial de impartir justicia, sin embargo la legislación procesal admite que los asuntos subordinados a su arbitraje puedan ser terminados bajo mecanismos distintos a los de un curso normal instituidos para ello y presenta en el Libro Segundo Sección quinta del Código de Procedimiento Civil la denominada Terminación ANORMAL del proceso, que no es mas que mecanismos que en buena parte permiten a las partes obtener con un mayor apremio el resultado de los fines pretendidos bajo la renuncia de derechos conferidos o instituidos por la Ley siendo estos del interés individual del renunciante y para el caso en particular debemos manifestar que serán solo en materia procesal.

Tal y como se dijo, la terminación normal de cualquier proceso, en primera o segunda instancia, lo constituye la sentencia; no obstante, las partes pueden poner fin al proceso en cualquier momento, por lo que existen otros medios diferentes a los anotados como tal en la legislación procedimental civil, de resolución del conflicto.

En aspectos laborales, comerciales y tributarios, es común encontrar conflictos entre particulares o entre estos y el estado, conflictos que en un momento dado, y por expresa voluntad de una o de las partes, pueden darse por terminados en las condiciones y en los términos que decidan pactarse según los intereses de los involucrados.

Al respecto, el Consejo de Estado a manifestado que “Si bien el artículo 354 del C.P.C., determina la declaración de desierto del recurso de apelación de otras providencias que se encuentra en curso, cuando durante su trámite se ha dictado sentencia y ésta no ha sido igualmente apelada, similar razonamiento y decisión debe adoptarse cuando la **terminación del proceso** se ordena mediante auto debido a la presencia o configuración de una causa **anormal** o anticipada del **proceso**, como por ejemplo, entre otras, el **desistimiento**, la transacción, la conciliación, y el pago de la obligación en el **proceso** ejecutivo, etc., por cuanto en tales hipótesis la providencia que las aprueba o las declara produce los mismos efectos de la sentencia, en cuanto que pone fin al **proceso**.¹

Analizado el tema propuesto y los hallazgos encontrados, se ha determinado que existen unas formas mas usuales de terminar de manera anormal un proceso tramitado ante la jurisdicción laboral, por lo tanto se entran analizar las mas comunes, como son:

1.1 LA CONCILIACION

Etimológicamente proviene de la palabra "Conciliare", voz latina que quiere decir componer, ajustar los ánimos de quienes están opuestos entre sí. También se afirma que el verbo proviene del latín "Conciliato", que significa composición en ánimos en diferencia; así las cosas, conciliar significa el avenimiento de intereses contrapuestos de dos o más personas, que sostienen posiciones distintas.²

Respecto o su definición y sus efectos, la Corte Constitucional ha expresado: “*La conciliación es una institución en virtud de la cual se persigue un interés público, mediante la solución negociada de un conflicto jurídico entre partes, con la*

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia N° 73001-23-31-000-2000-2565-01(16954) de la Sección Tercera, proferida el 13 de Diciembre de 2001

² GRAN ENCICLOPEDIA RIATORI (1991). Ediciones Riatori pág.520

*intervención de un funcionario estatal, perteneciente a la rama judicial o a la administración, y excepcionalmente de particulares*³.

Como resultado de la conciliación, las partes que se han puesto de acuerdo sobre algunos puntos específicos causantes del conflicto, y que logran conciliar sus intereses, plasmando su decisión ante autoridades competentes, ya sean administrativas o ante los jueces de la República, con observancia de todos los requisitos exigidos por la ley. Tales autoridades deben velar porque en la manifestación de voluntad que hacen las partes interesadas no se comprometan derechos ciertos e indiscutibles del trabajador so pena de que el acto respectivo sea invalidado.

La conciliación en la justicia moderna ofrece una de las formas más eficaces de dar solución, justa, equitativa e imparcial a todo conflicto de intereses y nuestro país se coloca a la vanguardia, dándole una orientación más científica y dentro de una serie de garantías procesales.

La conciliación en el Código Procesal Civil, está regulada como una institución autónoma e independiente y como una forma especial para dar solución a los conflictos de intereses dentro el proceso, en base a citación a pedido de parte o de oficio en una audiencia especial. También está regulado como parte integrante de todos los procesos contenciosos; ya que es una de las formas más eficaces de conclusión del proceso en trámite.

En nuestro proceso laboral, la conciliación se interpreta como un acto procesal realizado en audiencia, puede colegirse una finalidad clara y precisa, alcanzar un consenso o avenimiento de las partes en sus exigencia contrarias en las pretensiones controvertidas, sin necesidad de haber agotado una instancia judicial, que generalmente es fatigosa y larga y que no responde a la exigencia de lograr la tutela jurisdiccional con paz social.

³ CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, Sentencia C-160 de 1999.

1.1.1 Conciliación prejudicial obligatoria en materia laboral. Con la Ley 446 de 1998 incorporó la conciliación prejudicial obligatoria como requisito de procedibilidad de la acción laboral, cuando el proceso fuere de naturaleza declarativo.

La Corte Constitucional declaró, en sentencia C-160 de 1999⁴, inexecutable los artículos 68, 82, 85 y 87 de la Ley 446 que anunciaban el mecanismo prejudicial de solución de conflictos laborales, no sin antes dejar abierta la posibilidad para una nueva reglamentación. En aquella oportunidad la Corte expresó: “No habría ningún problema en admitir la posibilidad de establecer la conciliación prejudicial en materia laboral, como requisito de procedibilidad, con miras a realizar los fines constitucionales antes mencionados, siempre que se den las siguientes condiciones: que se cuente con los medios materiales y personales suficientes para atender las peticiones de conciliación que se presentan por quienes están interesados en poner fin a un conflicto laboral. Se especifique concretamente cuáles son los conflictos que debenser conciliados, y cuáles no admiten el trámite de la conciliación. Si se trata de conflictos que involucran a la Nación o a entidades públicas descentralizadas o instituciones o entidades de derecho social sí, además, del agotamiento de la vía gubernativa se requiere agotar la conciliación, o si ésta sustituye el procedimiento no relativo a dicho agotamiento.

- ✓ Que se establezca que la petición de conciliación, interrumpe la prescripción de la acción.

- ✓ Se determine un tiempo preciso durante el cual se debe intentar la conciliación expirado el cual las partes tienen libertad para acceder a la jurisdicción laboral. La indeterminación normativa sobre las materias ha conducido a que no exista certeza para los operadores jurídicos en cuanto a los asuntos que están

⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-160 de 1999. M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell. Exp. D-2155.

excluidos de la conciliación prejudicial, la compatibilidad o incompatibilidad entre vía gubernativa y conciliación.

El Congreso de la República expidió la Ley 640 de 2001, basado en los argumentos de la Corte en el año de 1999 y siguiendo las recomendaciones realizadas en la sentencia C-160, se promulgaron normas tendientes a descongestionar los despachos judiciales, dentro de las cuales se incluyó la conciliación prejudicial obligatoria en materia laboral.

La Corte Constitucional declaró nuevamente inexecutable⁵ los nuevos artículos de la Ley 640 de 2001 que establecían el mecanismo prejudicial de conciliación laboral, esta vez argumentando una presunta violación al derecho de acceso a la administración de justicia y la imposición de una carga injustificada para el trabajador, quien debía asumir los costos del procedimiento obligatorio, cuando la misma Constitución se había encargado de asegurar la gratuidad de la Justicia Laboral.

La Corte omitió el estudio de aquellas reglas o condiciones de validez de las conciliaciones laborales, pues aunque en la citada sentencia C-160 de 1999 se hizo referencia, al exigir del legislador “*que se especifique concretamente cuáles son los conflictos susceptibles de ser conciliados, y cuáles por exclusión naturalmente no admiten el trámite de la conciliación*”, no se incluyó los parámetros que debía seguir el legislador para expedir las nuevas normas de descongestión que se considerarían ajustadas a la Constitución, dichas normas se encontrarán contenidas en la legislación sustantiva desde antes de promulgarse la Constitución de 1991 y con posterioridad a ella, como desarrollo del principio de protección consagrado en la Constitución Nacional (art. 53, desde la promulgación de la Ley 446 de 1998, existían las condiciones en la legislación vigente para asegurar el cumplimiento del cometido constitucional de protección a los derechos

⁵ Sentencia C-893 de 2001. M.P. Dra. Clara Inés Vargas Hernández. Exp. D-3399.

de carácter irrenunciable, por estar contenidos en las normas especiales del Código Sustantivo del Trabajo y las normativas especiales que rigen para los trabajadores estatales.

El Código de Procedimiento Laboral de 1948 (D. L. 2158), se estableció mecanismos prejudicial y judicial, para arreglar a las partes que integraban un conflicto laboral. En 1991 se expidió la Ley 23 de ese mismo año, en sus artículos 21 y 22, instauró la conciliación prejudicial obligatoria ante las autoridades administrativas del trabajo como requisito de procedibilidad para acudir ante la jurisdicción laboral; sin embargo, la misma ley admitió en el Gobierno la facultad de expedir los decretos modificatorios de la estructura del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, para garantizar la efectividad del sistema, cosa que nunca ocurrió, pues tales disposiciones fueron derogadas por la Ley 446 de 1998 antes de entrar en vigencia, la cual fue declarada a su vez inexecutable por la Corte Constitucional en las materias referentes a la conciliación prejudicial.

1.1.2 Elementos

1.1.2.1 Elemento objetivo⁶:

Se refiere al objeto sobre el cual usualmente se ejercen los derechos. En la esfera de conciliación, el objeto está determinado por el conflicto que se trata de resolver. En términos generales, serán conciliables.

En materia laboral, el constituyente primario y el legislador han querido que los asuntos del trabajo gocen de una protección especial (art. 9º CST), como también de unas prerrogativas y derechos que se establecen a favor del trabajador (art. 53

⁶ Guía Institucional de Conciliación Laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Disponible en Internet:http://www.udea.edu.co/.../GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia Citado 7 de abril de 2012)

C N) y que entre otras cosas le reconocen un mínimo de derechos y garantías que no pueden ser desconocidas (art. 13 CST), ni renunciadas por su titular, dado que tienen el carácter de orden público (art. 14 CST). El objeto de la conciliación en materia laboral se limita a derechos inciertos y discutibles y, por lo tanto, transigibles, renunciables y de orden privado, que no desconozcan el mínimo de derechos y garantías que se le reconocen al trabajador; de lo contrario cualquier conciliación en el campo laboral (sea judicial o extrajudicial), que desconozca estos derechos, carece por completo de validez

1.1.2.2 Elemento subjetivo⁷:

La relación entre los sujetos que intervienen en el proceso o trámite conciliatorio. En la conciliación laboral, las partes son el trabajador y el empleador. Para que las partes que intervienen en la conciliación se puedan obligar, es necesario que se presenten los elementos de existencia y validez de todo negocio jurídico (art. 1502 del C. C). Se requiere que dichas partes tengan, por lo menos, plena capacidad y ánimo conciliatorio⁸

⁷ Guía Institucional de Conciliación Laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Disponible en Internet:http://www.udea.edu.co/.../GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia Citado 7 de abril de 2012)

⁸ Artículo 53, Decreto 1818 1998. Falta de ánimo conciliatorio. Se entenderá que no hay ánimo de conciliación cuando cualquiera de las partes o ambas no concurrieren a la audiencia respectiva, y si ya se hubiere propuesto demanda, no será necesario nuevo señalamiento con tal fin (artículo 24 Código de Procedimiento Laboral). El art. 24 del CPTSS fue derogado por el art. 53 de la Ley 712 de 2001

1.1.2.3 Elemento metodológico⁹:

- El cual está determinado por el trámite conciliatorio que se sigue; es necesario distinguir las clases de conciliación que existe. En el campo que nos ocupa, el trámite de la conciliación ha sido reglado por la Ley 446 de 1998, la Ley 640 de 2001, el Decreto 1818 de 1998, el Decreto 30 de 2002, entre otras normas. Por su parte, el Ministerio del Interior y de Justicia mediante el Concepto No. 12781 del 14 de junio de 2006, planteó la línea institucional relativa al procedimiento conciliatorio.

1.1.3 Características. La Corte Constitucional expuesta en las sentencias de constitucionalidad C-160 de 1999, C-893 de 2001, C-1195 de 2001 y C-591 de 2005; se puede concluir que las características de la conciliación son las siguientes¹⁰:

- Es un acto jurisdiccional en la medida en que las partes llegan a un acuerdo y el conciliador lo avala con su firma produciendo los efectos de cosa juzgada y mérito ejecutivo; sin embargo, “no tiene en estricto sentido el carácter de actividad judicial ni da lugar a un proceso jurisdiccional, porque el conciliador, autoridad administrativa o judicial, o particular, no intervienen para imponer a las partes la solución del conflicto en virtud de una decisión autónoma e innovadora¹¹
- Es un instrumento de autocomposición de un conflicto

⁹ Guía Institucional de Conciliación Laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Disponible en Internet:http://www.udea.edu.co/.../GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia Citado 7 de abril de 2012)

¹⁰ Guía Institucional de Conciliación Laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Disponible en Internet:http://www.udea.edu.co/.../GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia Citado 7 de abril de 2012)

¹¹ CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-591 de 2005.

- Es un instrumento que busca lograr la descongestión de los despachos judiciales
- Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos que puede realizarse por fuera del proceso judicial o en el curso del mismo.
- Es un mecanismo de estirpe democrática.
- Es un mecanismo de acceso a la administración de justicia.
- Es un mecanismo de administración transitoria de justicia que se inspira en un criterio pacifista.
- Es un mecanismo de participación de la sociedad civil en los asuntos que la afectan.
- Es un mecanismo excepcional.
- Es un mecanismo útil para la solución de los conflictos.
- Es un sistema voluntario, privado y bilateral de resolución de conflictos.
- Es una actividad preventiva, ya que busca la solución del conflicto antes de acudir a la vía procesal.
- Es una forma de resolver los conflictos con la intervención de un tercero.
- Tiene un ámbito que se extiende a todos aquellos conflictos susceptibles de ser negociados.

1.1.4 Asuntos conciliables. Son conciliables todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y conciliación (artículo 19, Ley 640 de 2001). Por otra parte, en materia laboral son conciliables todos los conflictos jurídicos de trabajo que se tramitan como procesos ordinarios de única o de primera instancia (artículo 15, Decreto 2511 de 1998).

En derecho laboral no es posible conciliar sobre: a) Derechos ciertos e indiscutibles; b) materias no transigibles, no desistibles, ni conciliables; c) derechos adquiridos; d) derechos inexistentes; e) derechos de terceros, f) cuando existe cosa juzga g) sobre normas de orden público.

1.1.4.1 Cuándo se concilia sobre derechos ciertos e indiscutibles:

- En los contratos de trabajo laborales, el principio de la autonomía de la voluntad se ve limitada por reglas de orden público (art. 14 CST), que hace que los derechos y prerrogativas reconocidas por el ordenamiento laboral sean irrenunciables.

- La conciliación laboral sobre derechos ciertos e indiscutibles sólo es válida en la medida en que implique un reconocimiento total de esos derechos; por lo mismo, cualquier acta de acuerdo conciliatorio que transgreda dichos límites tiene objeto ilícito y debe ser declarada nula

Al respecto la Corte Constitucional Colombiana ha señalado:

“En lo referente a las conciliaciones en materia laboral, si bien, en cuanto cumplan las condiciones legales, están llamadas a resolver las diferencias entre patronos y trabajadores en aspectos salariales y prestacionales, carecen de fuerza, frente a la

Constitución, para hacer que el trabajador mediante ellas renuncie a derechos suyos ciertos e indiscutibles, como es el caso de la pensión de jubilación, que le debe ser reconocida y pagada cuando se cumplan los requisitos de ley para obtenerla.

El alcance de las conciliaciones es relativo, en cuanto ponen fin a controversias referentes a los derechos laborales de los cuales se trata en sus textos, pero no pueden extenderse a derechos irrenunciables de los trabajadores. Respecto de éstos las cláusulas de renuncia se tienen por no escritas y no pueden oponerse válidamente a las pretensiones del reclamante si lo que éste pide es la efectividad del derecho irrenunciable”¹²

Tanto la Constitución como la ley prohíben la transacción y la conciliación sobre derechos ciertos e indiscutibles, los cuales son por lo mismo irrenunciables. Es necesario precisar qué se entiende por derecho cierto e indiscutible y qué por derecho incierto y discutible.

Derechos ciertos e indiscutibles: “aquellos para los cuales no es necesaria una decisión judicial para su reconocimiento¹³. El Ministerio del Interior y de Justicia, al decir que: “Un derecho es cierto e indiscutible cuando fundadamente están acreditados los requisitos que la ley prevé para su exigibilidad, sus supuestos fácticos; o cuando determinada su existencia no produce duda ni controversia alguna. Es decir, un derecho es cierto e indiscutible cuando ha sido probado o, dada su evidencia, no requiere prueba para ser exigido.”¹⁴

En materia laboral se puede conciliar, sobre derechos inciertos y discutibles:

¹² Sentencia T-1008 del 9 de diciembre de 1999, M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

¹³ DÍAZ Daza, Víctor Julio, Nuevo Curso del Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Uninorte, Barranquilla, Colombia, 2002, p. 38.

¹⁴ Guía Institucional de Conciliación Laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Disponible en Internet: http://www.udea.edu.co/.../GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia Citado 7 de abril de 2012)

- Los hechos no son claros, justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo o accidente de trabajo donde no se precisan las circunstancias de tiempo, modo o lugar.
- La norma que lo consagra es ambigua o admite varias interpretaciones por ejemplo alcances del Decreto 2351 de 1965, art. 25 sobre las consecuencias del despido cuando se tramita un contrato conflicto colectivo: reintegro o indemnización.
- El nacimiento del derecho está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición ejemplo pensión (edad y tiempo de servicio)
- Existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad Ejemplo la prescripción¹⁵

1.1.4.2 Materias no transigibles, no desistibles, ni conciliables:

- En el derecho del trabajo está prohibida la conciliación sobre materias no transigibles, no desistibles y no conciliables. Los derechos no desistibles son aquellos en los cuales el legislador ha prohibido de manera expresa su renuncia, por ejemplo, el derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso (art. 142 del C. S. T).

1.1.4.2.1 Derechos adquiridos:

- Los derechos adquiridos son aquellos que han entrado al patrimonio del trabajador y que, además, no pueden ser vulnerados, ni renunciados, ni negociados. El derecho adquirido se incorpora de modo definitivo al patrimonio de su titular y queda a cubierto de cualquier acto oficial que pretenda desconocerlo, pues la propia Constitución lo garantiza y protege; no ocurre lo mismo con la

¹⁵ Ibidem.

expectativa que, en general, carece de relevancia jurídica y, en consecuencia, puede ser modificada o extinguida por el legislador¹⁶. Un ejemplo de derecho adquirido es el caso del reconocimiento de una pensión de jubilación a un trabajador que ha cumplido con los requisitos exigidos por la ley para acceder a ella (edad, tiempo, semanas cotizadas, etc.); este derecho ha sido adquirido por el trabajador, por lo tanto ha entrado a su patrimonio y ni el Estado, ni los particulares se lo pueden desconocer.¹⁷

1.1.4.2.2 Derechos inexistentes:

- Derechos inexistentes son aquellos eventos en que no existe el derecho como tal, aunque una de las partes (o ambas) pretenda presentarlo como existente. Un ejemplo, habría una conciliación sobre derechos inexistentes cuando las partes acuerdan el pago de semanas de cotización al régimen de pensiones y nunca se ha presentado entre ellas una relación laboral, ni subsiguientemente la obligación por parte del empleador

1.1.4.2.3 Derechos de terceros:

- “No se puede conciliar tampoco respecto a derechos de terceros. El acuerdo conciliatorio, para su existencia, requiere que las partes que se obligan a cumplirlo tengan plena capacidad para ello; es decir, que solamente se puede conciliar en lo que se tiene capacidad propia para disponer. Por lo tanto, no es posible conciliar sobre los derechos de terceros, porque los únicos que pueden hacerlo son ellos mismos. Como ejemplo podemos tomar el caso de una audiencia de conciliación en la que el trabajador convoca a su empleadora (una persona jurídica) y quien concurre en representación de la empleadora no es el representante legal sino el

¹⁶Corte Constitucional, Sentencia C-168 del 20 de abril de 1995. M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz.

¹⁷ Guía Institucional de Conciliación Laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Disponible en Internet:http://www.udea.edu.co/.../GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia Citado 7 de abril de 2012)

jefe de personal, quien llega sin capacidad para conciliar por la entidad solicitada.”¹⁸

1.1.4.2.4 Cosa juzgada:

- La Conciliación produce efectos de cosa juzgada y tiene fuerza ejecutoria, una vez se ha firmado el acuerdo conciliatorio por las partes y el conciliador, no es posible volver a discutir el mismo asunto, éste ya ha sido resuelto.

Al respecto ha dicho la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, que:

“La conciliación, como lo ha expresado la jurisprudencia de la Corte, es un medio de arreglo amigable, cuyo uso es frecuente en los conflictos jurídicos laborales. Ella debe suscribirse de acuerdo con los parámetros establecidos por los artículos en los artículos 20 y 78 del CPT. Sobre esta figura jurídica dijo esta Sala en Sentencia del 31 de mayo de 1971: “según los artículos 20 y 78 del CPT, la conciliación es un acuerdo amigable celebrado entre las partes, con la intervención de funcionario competente, quien la dirige, impulsa, controla y aprueba, que pone fin de manera total o parcial a una diferencia, y tiene fuerza de cosa juzgada”¹⁹.

La conciliación es llevada a cabo ante funcionario competente, juez laboral o inspector del trabajo, produce por virtud de los artículos 20 y 78 del CPT, el efecto

¹⁸ Guía Institucional de Conciliación Laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Disponible en Internet:http://www.udea.edu.co/.../GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia Citado 7 de abril de 2012)

¹⁹ Guía Institucional de Conciliación Laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Disponible en Internet:http://www.udea.edu.co/.../GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia Citado 7 de abril de 2012)

de cosa juzgada. Esta no puede ser modificada por decisión alguna. Por tanto, la conciliación como las sentencias, no sólo es obligatorias, sino que por virtud de ese efecto, son definitivas e inmutables.

La Corte Suprema de Justicia ha manifestado que el acuerdo conciliatorio es inmutable:

La inmutabilidad de un acuerdo con efectos de cosa juzgada lógicamente se refiere a que no puede ninguna de las partes, de modo unilateral por su única voluntad, deshacer o modificar los términos de la conciliación, pero ello no implica el incumplimiento de normas o disposiciones como las atinentes a los impuestos o a la retención en la fuente, caso específico como el que se analiza, en el cual la demanda no efectuó una deducción de modo arbitrario, para sí misma, como lo señala la impugnación, sino que lo hizo para dar cumplimiento al Estatuto Tributario²⁰

La Corte Suprema de Justicia ha señalado dado el carácter de cosa juzgada que tiene un acuerdo conciliatorio, no se puede alegar la nulidad del acta por un vicio del consentimiento, si no existe plena prueba sobre ello. Así se expresa esta Corte:

Encuentra la Sala conveniente recordarle al sentenciador colegiado que la conciliación avalada por el funcionario público, produce los efectos de la cosa juzgada (artículos 20 y 78 del Código Procesal del Trabajo); es decir, goza el acta respectiva de fuerza legal, de suerte que su invalidación, por encontrar que alguna de las partes llegó a ella por efecto del error, la fuerza o el dolo, tiene que venir apoyada por una prueba de tal carácter que no permita prácticamente duda alguna

No cabe olvidar tampoco que el error, la fuerza o el dolo no se presumen sino que deben demostrarse plenamente por quien alegue haberlos padecido²¹

²⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 11 de abril de 2003.

²¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 10 de junio de 1998.

El Consejo de Estado ha manifestado sobre la cosa juzgada, cuando se trata de la conciliación en materia laboral, que:

La conciliación laboral procede antes del juicio, al iniciarse este y dentro del mismo mientras no se haya dictado sentencia de primera o única instancia. Ello encuentra sustento en el hecho de que la conciliación busca crear una situación de certeza en cuanto a derechos laborales que el trabajador reclama al empleador, lo cual, por sustracción de materia no se requiere cuando ya tiene un pronunciamiento judicial del cual emana una obligación a cargo de este. En el asunto que se analiza, como ya existen sentencias judiciales que decidieron los conflictos suscitados con ocasión de la supresión de cargos, no es posible conciliar ni el reintegro ni la liquidación de los salarios y demás emolumentos adecuados. Pero en este caso puede acudir al pago de la indemnización de perjuicios, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, todo dentro de las directrices ya señaladas respecto de compensación o descuentos de valores pagados. Si se ha proferido para que, en futuros eventos, puedan las partes hacer uso del mecanismo de conciliación prejudicial o judicial.²²

1.2 ALLANAMIENTO

El allanamiento es una figura unilateral de solución de los litigios, caracterizada porque la parte resistente del litigio despliega una actividad tendiente a resolver su conflicto. La actividad que despliega el resistente en el litigio, en ese caso radica en consentir el sacrificio del interés propio en beneficio del interés ajeno. Así pues, como figura auto compositiva, el allanamiento implica una actividad que realiza el demandado en el proceso, actividad por la cual da solución al conflicto en que él era parte resistente y se convierte en parte sometida. Es

²² Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Concepto del 8 de Octubre de 1999, Expediente 1208.

conveniente dejar asentado que el allanamiento como actitud de sometimiento no siempre implica reconocimiento del demandado, respecto a la fundamentación de la pretensión del actor.²³

1.3 TRANSACCIÓN

La voz transacción viene del latín "transactio", designa dos operaciones distintas. En sentido corriente esta expresión significa todo acuerdo de voluntades sobre un objeto cualquiera, o más concretamente, una operación mercantil²⁴.

Por la transacción, las partes, haciéndose concesiones recíprocas sobre algún asunto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podría promoverse o finalizando el que está iniciado.

Con las concesiones recíprocas también se pueden crear, regular, modificar o extinguir total o parcialmente relaciones diversas de aquéllas que han constituido objeto de la controversia entre las partes. La transacción tiene el valor de cosa juzgada.

La transacción está basada en un cambio de sacrificios; ya que si una de las partes, sacrificará un derecho, en ello se configuran una renuncia de derechos; pero no una Transacción, que exige la existencia de concesiones recíprocas; aunque en la práctica, con el nombre de transacción se formulen actos procesales que contiene un allanamiento del demandado o un desistimiento del actor.

La transacción también estaría considerada dentro de los contratos; ya que en el Art. 1351 el Código Civil, establece que "El contrato es un acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial"²⁵.

²³ RAMIREZ MALDONADO, Janina. (2010) Formas Especiales de Conclusión del Proceso Civil. Bogotá: Editorial Enfoques Educativos. Pág. 8

²⁴ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Vigésima Segunda Edición.

²⁵ CODIGO CIVIL COLOMBIANO. Artículo 1305

El mismo artículo establece que la transacción es un acto jurídico bilateral, que puede generar, transformar, o extinguir derechos u obligaciones. En el campo procesal, la transacción es una de las formas especiales de conclusión del proceso. Caracteriza a la transacción las concesiones recíprocas. Igualmente se destaca que solo pueden ser objeto de transacción los derechos patrimoniales²⁶.

El artículo 1306 del mismo Código pone de presente que se puede transigir sobre la responsabilidad civil que provenga del delito o sea sobre los daños materiales que se ocasiona con la comisión de un determinado delito²⁷.

La transacción es indivisible y si alguna de sus estipulaciones es nula o se anulase, queda sin efecto, salvo pacto en contrario (Art. 1310 C.C.).

Nos interesa, la transacción desde el punto de vista procesal, especialmente de los derechos en controversia, previsto en el Art. 334 y siguientes del Código Procesal Civil, como una de las formas especiales de conclusión del proceso aplicables al proceso laboral.²⁸

Por una parte, la transacción es una de las formas especiales de conclusión del proceso; por otra parte, la transacción debidamente homologada por el Juez Laboral, tiene la condición de sentencia con autoridad de cosa juzgada y constituye título suficiente para la ejecución de la obligación que contiene.

1.4 EL DESISTIMIENTO

La palabra desistir significa apartarse de una empresa o intento empezado a ejecutar, y el desistimiento procesal es la declaración de voluntad de renunciar a una actividad procesal ya iniciada, sea la propia acción, un acto procesal o el proceso mismo.²⁹

²⁶ *Ibíd.* Artículo 1305

²⁷ *Ibíd.* Artículo 1306

²⁸ RAMIREZ MALDONADO. *Óp. cit.* Pág. 14

²⁹ RAMIREZ MALDONADO. *Óp. Cit.* Pág. 15

El desistimiento, es un acto procesal exclusivo del demandante en la instancia, en virtud del cual, éste declara su voluntad de abandonar el proceso que el ha iniciado, sin que se llegue a un pronunciamiento de lo pedido por él.

El demandante se aparta de un proceso ya iniciado, pero eso no implica que este renuncie a sus derechos, pudiendo volver a plantear de nuevo su pretensión en otro proceso, siempre que la acción no haya prescrito.

Con el desistimiento no se dicta sentencia, ordenándose por providencia el archivo de las actuaciones, no produciendo efecto de cosa juzgada material.

De acuerdo con el principio laboral de que el Juez debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, precepto especialmente relacionado con el desistimiento, en donde el trabajador en virtud a su manifestación de voluntad (acto unilateral de voluntad) puede disponer de ciertos derechos; ante lo cual el Juez se encuentra en la obligación de apreciar si existe una vulneración al referido principio laboral por encima de la voluntad expresada por el trabajador.

1.5 EL PAGO EN LOS PROCESOS EJECUTIVOS LABORALES

Recordemos que el proceso ejecutivo está conformado por unas normas específicas, teniendo en cuenta que en el mismo no se da la discusión acerca de la prestación (de dar, hacer o no hacer) que debe ser cumplida, sino que persigue el acatamiento de la obligación insatisfecha, partiendo de la existencia de un título ejecutivo; que demuestra los supuestos crediticios necesarios para el cumplimiento de la prestación.³⁰

³⁰ MONTOYA MILLÁN, Roberto. (2008) Perspectivas del Derecho Procesal Laboral – Ejecución Laboral. Bogotá: Consejo Superior de la Judicatura – Sala Administrativa – Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”. Página 319

En el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en el Capítulo XVI de Procedimientos Especiales, se encuentra la normatividad que le es aplicable al: “JUICIO EJECUTIVO LABORAL”, en los artículos 100 al 111, del análisis de dichas disposiciones se hace ineludible por remisión del artículo 145 ibídem, aplicar los preceptos que son análogos del Código de Procedimiento Civil, en los artículos 488, siguientes y concordantes.

En el Código Civil encontramos toda la legislación que regula a quién debe hacerse el pago: en los artículos 1634 a 1644; cómo debe hacerse el pago: en los artículos 1648 a 1652; dónde debe hacerse el pago: en los artículos 1645 a 1647; por quién debe hacerse el pago: en los artículos 1630 a 1633.

Acordémonos que el pago debe hacerlo el deudor, pero la ley permite que *“cualquiera pueda pagar a nombre de él, aun sin su conocimiento o contra su voluntad, y aun a pesar del acreedor”*, artículo 1630 del CCC, debe ser recibido por el acreedor o por su apoderado, si tiene las especiales facultades para ello tal y como lo dispone el artículo 70 del CPC., y este debe hacerse en el lugar estipulado por las partes, si la obligación es contractual y si no en el domicilio del deudor al momento de contraerse la obligación, sino se convino entre las partes. El mandato del inciso 2 del artículo 100 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es claro al establecer: *“Cuando de fallos judiciales o laudos arbitrales se desprendan obligaciones distintas de las de entregar sumas de dinero”*, nos indica que las obligaciones de dar o entregar, hacer o no hacer, ineludiblemente corresponderán emanar de sentencias judiciales o laudos arbitrales cuando se exija su cumplimiento.

1.6 EL RECHAZO DE LA DEMANDA

Es el acto por cuya virtud el juez se abstiene definitivamente de darle curso a la demanda y dispone que ella y sus anexos se devuelvan al interesado sin necesidad de desglose.

Se presenta la posibilidad de rechazo de plano, es decir, sin ningún trámite previo, y que viene como consecuencia de una inadmisión de demanda sin que en el plazo de los cinco (5) días se haya observado lo indicado por el juez y, también se puede dar, cuando se ha propuesto la excepción previa de inepta demanda, ha prosperado la misma y dentro del término de tres (3) días siguientes al auto que así lo declaró no se efectúe la corrección de rigor.

Las causales de rechazo son:

1. Cuando la demanda ha sido inadmitida por no cumplir los requisitos del Artículo 25 del C.S.T., y dentro de los cinco (5) días siguientes a partir de la notificación del auto respectivo, no se corrigieron las fallas observadas por el juez.
2. Al prosperar la excepción previa de falta de requisitos formales de la demanda y no corregir el demandante las fallas observadas en el término de tres (3) días siguientes al de la notificación del auto.
3. Que el juez carezca de jurisdicción.
4. Que el juez no tenga competencia
5. Cuando el proceso tenga término de caducidad para iniciarlo y aparezca claramente que ya está vencido ese plazo.

2. ANALISIS DE RESULTADOS

2.1 DE LOS PROCESOS

Es de señalar, que de una muestra total de 120 expedientes, a cada integrante del grupo de investigación del Observatorio de Justicia – Sub grupo Laboral le correspondió la revisión de 12 procesos archivados de los diferentes juzgados Laborales del Circuito de Pasto. Si bien los resultados aquí expuestos no son totales, representan un importante avance en el conocimiento de las diferentes actuaciones procesales de la región.

De esta manera encontramos que los expedientes asignados se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla 1. Clasificación de los procesos por juzgados

| JUZGADO | Nº DE PROCESOS |
|---------|----------------|
| PRIMERO | 6 |
| SEGUNDO | 5 |
| TERCERO | 1 |

Fuente: Esta investigación

2.2 CLASIFICACION SEGÚN EL TIPO DE PROCESO

Dentro de las posibilidades de tipos de procesos que se pueden intentar en materia laboral, los procesos seleccionados, se tramitaron por:

Tabla 2. Clasificación según tipo de proceso

| TIPO DE PROCESO | Nº DE PROCESOS |
|-----------------------------|----------------|
| ORDINARIO | 5 |
| EJECUTIVO | 6 |
| SEGURIDAD SOCIAL(PENSIONES) | 1 |

Fuente: Esta investigación

Grafica 1. Clasificación según tipo de proceso



Fuente: Esta investigación

De acuerdo con la información obtenida, encontramos que el 50% de los procesos asignados (6 expedientes) correspondieron a procesos ejecutivos, en su gran mayoría a continuación del proceso ordinario laboral, que pretendían hacer efectivo el pago de las acreencias laborales de los trabajadores. Un 42% correspondieron a procesos ordinarios laborales los cuales trataron de diferentes temas tales como reconocimiento de la existencia de contratos de trabajo entre

particulares, reconocimiento de prestaciones sociales, entre otros, como se verá más adelante.

2.3 CLASIFICACION SEGÚN LA ACCION INTENTADA

De los procesos revisados, tramitados dentro de los tipos de procesos posibles en materia laboral, los demandantes perseguían:

Tabla 3. Clasificación de los procesos según la acción intentada

| ACCION INTENTADA | Nº DE PROCESOS |
|--|----------------|
| PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES | 6 |
| PAGO DE OBLIGACION CONTENIDA EN TITULO EJECUTIVO | 5 |
| INCREMENTO DE LA PENSION | 1 |

Fuente: Esta investigación

Como podemos observar tanto en la tabla 3 y en la gráfica siguiente, la acción más frecuente es el pago de salarios y prestaciones sociales con un 50%, lo que pone de presente las difíciles condiciones de muchos trabajadores, quienes deben recurrir en múltiples ocasiones a la justicia laboral para ver satisfechos sus derechos laborales ante el incumplimiento de los empleadores.

Grafica 2. Acciones intentadas



Fuente: Esta investigación

De igual manera en los casos en estudio, los procesos ejecutivos alcanzaron el 42% restante, siendo muy frecuente que se trate de procesos a continuación del ordinario laboral.

2.4 FORMAS DE TERMINACION DE LOS PROCESOS

En general, de los procesos revisados los cuales se tramitaron ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral en los Juzgados Laborales del Circuito de Pasto, Se observa que dentro de los expedientes estudiados se dieron las siguientes situaciones:

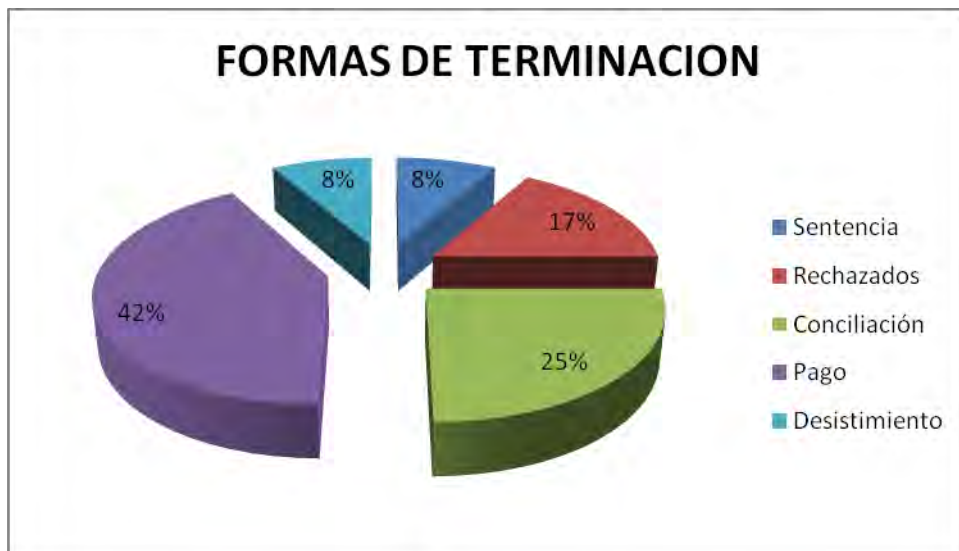
Tabla 4. Formas de terminación de los procesos

| FORMAS DE TERMINACION | Nº DE PROCESOS |
|------------------------------|-----------------------|
| Sentencia | 1 |
| Rechazados | 2 |
| Conciliación | 3 |
| Pago | 5 |
| Desistimiento | 1 |

Fuente: Esta investigación

Así las cosas, encontramos que los procesos tramitados ante la Jurisdicción Laboral en el Circuito Judicial de Pasto, en su mayoría no son finalizados con la Sentencia, ya que en transcurso del proceso, en cada una de sus etapas, pueden darse formas o maneras, ya sea por causas de la naturaleza del mismo proceso, tal como el rechazo de la demanda, que se presenta por el descuido o desinterés de la parte actora, o por voluntad de una de las partes como es el caso del pago de la obligación en el Proceso Ejecutivo Laboral o el desistimiento antes de que se dicte la sentencia, o por la voluntad de las dos partes, en el caso de la conciliación.

Grafica 3. Formas de terminación de los procesos



Fuente: Esta investigación

Respecto de los procesos terminados por rechazo de la demanda, correspondientes al 27% de los expedientes analizados, cabe onotar que inicialmente éstos fueron inadmitidos por no cumplir con los requisitos exigidos en el artículo 25 de C.S.T., uno se ellos por no existir claridad respecto de las pretensiones y el otro por no incluir en el poder anexo a la demanda a todas las personas demandadas y en común para los dos procesos, por no existir razonamiento en los fundamentos de derecho; a pesar se ser otorgado el termino legal para enmendar los errores encontrados, la parte demandante no lo hizo, lo que conlleva al rechazo del libelo petitorio; de haberse cometido tales errores por razones atribuibles al profesional del derecho apoderado de la parte demandante, sin desconocer la posibilidad de accionar nuevamente, se podrían vulnerar los derechos laborales del trabajador.

En cuanto a los procesos finalizados por Conciliación, para este estudio un 25% de los casos, es de señalar que se realizo en la audiencia señalada para tal fin contemplada en el artículo 77 del C.S.T. denominada “audiencia de obligatoria de

conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio”, observando que los valores contemplados en las pretensiones de la demanda son sustancialmente inferiores a los valores conciliados, lo que resulta extraño, es que pese a existir el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el cual limita la autonomía de la voluntad del trabajador para la negociación de ciertos derechos y el cual debe ser observado por el Juzgador, se evidencia en las actas de conciliación que no se señalan cuales fueron los derechos conciliados, sino que únicamente se limita a generalizar el acuerdo, lo que podría llegar a vulnerar derechos del trabajador.

Los procesos terminados por pago equivalentes a un 42% del total de procesos analizados, figura propia de los procesos ejecutivos laborales, interpuestos luego en su mayoría de haber tramitado un proceso ordinario laboral, el pago de la obligación se realizó dentro del término contemplado en el mandamiento de pago de cinco (5) días, lo que resulta favorable para la parte ejecutada, ya que se evita el decreto y practica de medidas cautelares que regularmente se solicitan en esta clase de procesos y además no pagaría los gastos y costas procesales a los cuales serían condenados de finalizar el trámite del proceso.

Finalmente, el 8% restante, en lo que respecta al proceso en el cual la parte demandante presenta desistimiento dándolo por terminado, cabe señalar que éste se presente por cuanto la parte demandada satisface la pretensión de la demanda al incrementar el monto de la pensión por personas a cargo, resultando beneficioso para las partes por cuanto por un lado son colmadas las expectativas y el querer del demandante que no puede ser otra que el goce efectivo de su derecho y por el otro, se exoneraría del trámite, gastos y costos procesales a cargo de la parte demandada.

Estas formas anticipadas o anormales de terminación de los procesos laborales, hacen en cierta manera, que las controversias suscitadas luego o durante la

relación laboral tengan la ocasión de solucionarlas antes de la sentencia, lo que garantiza a las partes la oportunidad de no verse avocados a trámites engorrosos y desgastantes de un litigio largo y oneroso.

Tabla 5. Terminación de los procesos

| TERMINACION DE LOS PROCESOS | No. EXPEDIENTES |
|------------------------------------|------------------------|
| ANTES DE 1 MES | 3 |
| ENTRE 1 Y 6 MESES | 5 |
| ENTRE 6 Y 12 MESES | 4 |

Fuente: Esta investigación

Así mismo, para la administración de justicia, estos modos de terminación anormal o anticipada son de gran ayuda en la descongestión de los despachos judiciales, que como ya se sabe gozan de gran carga en la actualidad, aclarando que esta investigación se realizó en los procesos tramitados antes de la vigencia de la Ley 1149 de 2007, que implanta la oralidad en el proceso laboral en el territorio nacional, que tiene como una de sus finalidades la celeridad de los procesos laborales.

Grafica 4. Duración de los procesos



Fuente: Esta investigación

Es así como el 42% de los expedientes, tuvieron un período de duración entre 1 y 6 meses, lo cual es un término bastante corto de tiempo, lo que nos indicaría que figuras como la conciliación y la transacción aportan significativamente en la descongestión de los despachos. Los procesos que terminaron antes de un mes, es decir el 25% de los casos, están relacionados con el desistimiento o el pago de la obligación. Por último los procesos que tuvieron una duración entre 6 y 12 meses, fueron aquellos que finalizaron con sentencia, lo que pone de presente que desde el punto de vista procesal, es evidente el beneficio de la resolución alternativa de los conflictos, ya que un proceso laboral en el mejor de los casos puede resolverse entre los 12 meses o términos superiores de tiempo.

CONCLUSIONES

Las formas anormales de terminación de los Procesos Laborales, brindan a las partes la oportunidad de resolver sus controversias antes de la sentencia, y por consiguiente el desgastarse dentro de un litigio.

Las formas anormales de terminación de los Procesos Laborales, permiten desahogar los Juzgados y contribuyen a una mejor administración de justicia.

Los modos en general más utilizados para la terminación de los Procesos Tramitados ante la Jurisdicción Laboral en el Circuito de Pasto, son la Conciliación, el rechazo de la demanda, el desistimiento y el pago de la obligación.

La forma que mas se presenta para la terminación anormal de los procesos ordinarios laborales, es la Conciliación.

La forma que mas se presenta para la terminación de los procesos ejecutivos laborales, es el pago.

De los casos revisados, se observa que fueron muy pocos los procesos Tramitados ante la Jurisdicción Laboral en el Circuito de Pasto no llegan a sentencia.

BIBLIOGRAFIA

CÓDIGO CIVIL, Legis Editores, Bogotá, 2005

CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Legis Editores, Bogotá, 2008.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Legis Editores, Bogotá, 2007.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Legis Editores, Bogotá, 2008.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, Editorial Legis, Bogotá, 2007

MONTOYA MILLÁN, Roberto. (2008) Perspectivas del Derecho Procesal Laboral – Ejecución Laboral. Bogotá: Consejo Superior de la Judicatura – Sala Administrativa – Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”.

OBANDO GARRIDO, José María. (2003). Derecho Procesal Laboral. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley.

RAMIREZ MALDONADO, Janina. (2010) Formas Especiales de Conclusión del Proceso Civil. Bogotá: Editorial Enfoques Educativos.

TRUJILLO SALAS, Kennedy. (2008). Técnicas de oralidad en el proceso del trabajo y Seguridad Social. Bogotá: Consejo Superior de la Judicatura – Sala Administrativa – Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”.

NETGRAFIA

Corte Constitucional, Sentencia C-591 de 2005

Corte Constitucional, Sentencia C-168 del 20 de abril de 1995. M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 4 de marzo de 1994, Radicada 6283.

DÍAZ Daza, Víctor Julio, Nuevo Curso del Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Uninorte, Barranquilla, Colombia, 2002, p. 38.

Corte Constitucional, Sentencia C-160 de 1999. M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell. Exp. D-2155.

Corte Constitucional, Sentencia -893 de 2001. M.P. Dra. Clara Inés Vargas Hernández. Exp. D-3399.

Guía Institucional de Conciliación Laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Disponible en Internet:http://www.udea.edu.co/.../GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia (Citado 7 de abril de 2012)

La Conciliación. República de Colombia. Ministerio de Justicia. Imprenta Nacional. Bogotá, febrero de 1992

Nisimblat Nattan. La conciliación laboral. (En línea). Disponible en Internet: http://.doc.nisimblat.net/images/articulo_conciliacion_laboral (Citado 13 abril de 2012)

VALENCIA Zea, Arturo, Ortiz Monsalve, Álvaro, Derecho Civil. Tomo I. Parte General y Personas. Editorial Temis, Bogotá.

Sentencia T-1008 del 9 de diciembre de 1999, M. P. José Gregorio Hernández Galindo.