

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

LA JURISDICCION DEL TRABAJO
SU ORGANIZACION JUDICIAL Y PROCEDIMIENTO

TESIS DE GRADO

Por
TESIS DE GRADO

WILSON ARMANDO RODRIGUEZ GUERRON

Pasto - 1.981

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

LA JURISDICCION DEL TRABAJO
SU ORGANIZACION JUDICIAL Y PROCEDIMIENTO
LA JURISDICCION DEL TRABAJO
SU ORGANIZACION JUDICIAL Y PROCEDIMIENTO

TESIS DE GRADO

TESIS DE GRADO

Presentada por

Dr. LUIS ARMANDO LAGOS PANTOJA
NELSON ARMANDO RODRIGUEZ GUERRON

Pasto - 1981

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

El _____

Valor \$ 20.000 * Con _____ Com. _____

Fecha Julio 17/57 Por [Firma]

D E D I C A T O R I A
LA JURISDICCION DEL TRABAJO
SU ORGANIZACION JUDICIAL Y PROCEDIMIENTO

a mis Padres y Hermanos

T E S I S D E G R A D O

Presidente de Tesis

Dr. LUIS ARTURO LAGOS PANTOJA

Pasto - 1 . 9 8 1

44.018
696J

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA
ALBERTO QUILIANO GUERRERO
14560 3 C 110 Desecho
No. _____
Ej. _____ Vol. _____
Valor \$ 20.000- X Can. _____ Com. _____
Fecha Junio 17/57 Resp. Com

DEDICATORIA

A

mis Padres y Hermanos

"La Facultad no se hace responsable de las opiniones emitidas en la tesis, las cuales deben considerarse como propias del autor".

Acuerdo # 108 de 1963, Art. 10 Reglamento de la Facultad de Derecho.

INDICE GENERAL

pág.

INTRODUCCION

CAPITULO I

EL TRABAJO Y SU JURISDICCION

1. Orígenes del Derecho del Trabajo 2
2. Definición de Jurisdicción 7
3. Características y clases de jurisdicción 10

CAPITULO II

LA ORGANIZACION JUDICIAL EN COLOMBIA

1. A nivel Superior 24
2. A nivel Intermedio 25
3. A nivel Inferior 30

"La Facultad no se hace responsable de las opiniones emitidas en la tesis, las cuales deben considerarse como propias del autor".

1. Los conflictos jurídicos 33
 2. Los económicos e de intereses 35
- Acuerdo # 108 de 1965, Art. 10 Reglamento de la Facultad de Derecho.

ASUNTOS DE QUE CONOCE LOS JUECES LABORALES

1. Competencia de los jueces del Trabajo 39

CAPITULO V

FACTORES QUE DETERMINAN LA COMPETENCIA

1. Territorial 43
2. Objetivo o de la Cuentía 46
3. Subjetivo 47

CAPITULO VI

REQUISITOS FORMALES DE LA DEMANDA

1. Artículo 25 del C. de P.L. 51

INDICE GENERAL

Pág.

INTRODUCCION

CAPITULO I

EL TRABAJO Y SU JURISDICCION

1. Orígenes del Derecho del Trabajo 2
2. Definición de Jurisdicción 7
3. Características y clases de jurisdicción 10

CAPITULO II

LA ORGANIZACION JUDICIAL EN COLOMBIA

1. A nivel Superior 24
2. A nivel Intermedio 25
3. A nivel Inferior 30

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1. Los conflictos jurídicos 33
2. Los económicos o de intereses 35

CAPITULO IV

ASUNTOS DE QUE CONOCEN LOS JUECES LABORALES

1. Competencia de los jueces del Trabajo 39

CAPITULO V

FACTORES QUE DETERMINAN LA COMPETENCIA

1. Territorial 45
2. Objetivo o de la Cuantía 46
3. Subjetivo 47

CAPITULO VI

REQUISITOS FORMALES DE LA DEMANDA

1. Artículo 25 del C. de P.L. 53

I N T E R D I C C I O N

CAPITULO VII

PROCEDIMIENTO EN LOS JUICIOS ESPECIALES

1. Juicio Ejecutivo	58
2. Fuero Sindical	64
3. Arbitramento voluntario	67

CAPITULO VIII	
PROYECTOS DE REFORMA DEL CODIGO DE P.L.	71

BIBLIOGRAFIA	80
------------------------	----

que implicaba una organización a base de oficinas, hasta llegar a analizar los movimientos que surgieron en contra de dichas organizaciones, que elevaron a la categoría de delictivas las asociaciones. Luego de ello se entra a estudiar, lo que es en sí la Jurisdicción, sus diferentes clases, características, elementos y propiamente a discernir acerca de la Jurisdicción Laboral.

De un segundo aspecto, ya se trata lo concerniente a la Organización Judicial aquí en Colombia, todo este elemento dentro de nuestro campo laboral, para ello se ha hecho un análisis histórico, acerca de la conformación, de los Organismos encargados de administrar justicia en este ramo, hasta encontrarnos con la actual organización, empujando desde de ella sus funciones y competencia.

A continuación, se sabe que para la solución de los dos grandes tipos de conflictos laborales, el colectivo y el individual, se han ideado distintos organismos y procedimientos. Obviamente el colectivo es el que a lo largo de la historia, tanto más desde que aparecieron los sindicatos, ha merecido atención especial. Con todo no es el de los conflictos colectivos, el punto ha desarrollado enseguida.

I N T R O D U C C I O N

algunos de los conflictos individuales y más propiamente a cargo del Proceso de solución en los conflictos jurídicos de trabajo, en cuanto a su división y manera de solución.

El presente tema escogido se refiere a la JURISDICCION DEL TRABAJO, SU ORGANIZACION JUDICIAL Y PROCEDIMIENTO, para lo cual ha sido menester tratar sobre diferentes tópicos del mismo, como lo es en primer término acerca de los orígenes del Derecho del Trabajo, en el cual se habla del primer tipo asociatorio como es el de los colegios romanos, luego en la edad media aparecen las Corporaciones de Oficio, que implicaba una organización a base de oficios, hasta llegar a analizar, los movimientos que surgieron en contra de dichas organizaciones, que elevaron a la categoría de delictos las asociaciones. Luego de ello se entra a estudiar, lo que es en sí la Jurisdicción, sus diferentes clases, características, elementos y propiamente a discernir acerca de la Jurisdicción Laboral.

En un segundo aspecto, ya se trata lo concerniente a la Organización Judicial aquí en Colombia, todo esto lógicamente dentro de nuestro campo laboral, para ello se ha hecho un análisis histórico, acerca de la conformación de los Organismos encargados de administrar justicia en este ramo, hasta encontrarse con la actual organización, enmarcando dentro de ello sus funciones y competencia.

A continuación, se sabe que para la solución de los dos grandes tipos de conflictos laborales, el colectivo y el individual, se han ideado distintos organismos y procedimientos. Obviamente el colectivo es el que a lo largo de la historia, tanto más desde que aparecieron los sindicatos, ha merecido atención especial. Con todo no es el de los conflictos colectivos, el punto ha desarrollar enseguida,

sino el de los conflictos individuales y más propiamente acerca del Procedimiento en los conflictos jurídicos de trabajo, en cuanto a su división y manera de solución.

Más adelante se adentra a temas concretos, como lo son en primera instancia el poder conocer claramente, de los asuntos de que son competentes los Jueces del Trabajo, porque con ello en la vida práctica, que es la que ahora en adelante nos interesa para un mejor desenvolvimiento dentro de esta área, el poder llevar a feliz culminación los negocios que se nos hayan encomendado. Y como suplemento de lo anterior, además se hace un análisis de los factores que son encargados de determinar la competencia, para con esto llegar al punto más esencial y básico de saber como lo es, el de los Requisitos Formales de la Demanda, o sea del libelo o escrito que presenta el actor para iniciar un juicio o hacer valer sus derechos.

En seguida se habla de los tres juicios especiales, como lo son el juicio ejecutivo, el Juicio de fuero sindical y el de Arbitramento voluntario, en donde se refiere al trámite y la decisión de ellos. Y como último punto se ha tomado, el Proyecto de reforma del Código de Procedimiento Laboral, que como es bien sabido, se llegó el mero proyecto y de allí no paso más, o sea que el Decreto 2158/48 es decir, nuestro actual Código de Procedimiento Laboral en su contexto general prolongará aún más su vigencia.

El desarrollo del presente tema tiene por objeto esencial, el de hacer un estudio acerca de cómo fue creada la Jurisdicción Especial del Trabajo, o sea mediante la ley 6a. de 1945 y además conocer su evolución organizativa hasta llegar a la que se encuentra reglamentada en la actualidad, y por ende tratar de enfocar con mayor claridad el Procedi-

miento en los Conflictos Jurídicos que se presentan en esta rama y así como también el de precisar el Procedimiento a seguir en los tres procesos Especiales que se dan en el Derecho Laboral, que como se ha dicho con el ejecutivo, el juicio de fuero sindical y el de arbitramento voluntario.

de 1948.

Todo lo anterior ha sido tratado en base a los conocimientos adquiridos durante el transcurso del aprendizaje de las diversas materias que comprende nuestro derecho laboral y además como complemento al análisis realizado a varias obras que propiamente sobre el Derecho Procesal Laboral han tratado diferentes autores.

en tal tratado.

Con todo esto no se está haciendo una innovación en este campo, en virtud de que para ello se requeriría de una mayor estructuración y dedicación exclusiva a esta tan amplia materia de nuestro derecho, que como se sabe para nosotros el derecho del trabajo en sus avances y retrocesos en la formación social capitalista, no es más que el registro legal del estado en que se halla la lucha de clases por ejemplo, algunas de sus instituciones como la Huelga, la asociación sindical, en la medida en que el Estado continúa con su carácter clasista, es obvio que se preserva la facultad de reglamentar los derechos que garantizan la existencia de aquellas instituciones. La paradoja es evidente: la explotación del capital genera las condiciones para la resistencia y lucha del proletariado; éste logra la consagración como derechos de una serie de instituciones y reivindicaciones laborales, empero, el Estado las regula mediante los procesos legislativos y reglamentarios.

Es así como se ha tratado de reformar el actual código de procedimiento laboral, pero no se ha llevado a feliz culminación, se ha nombrado y conformado una comisión

redactora compuesta por grandes tratadistas del Derecho Laboral, pero todo ha llegado hasta la elaboración del Proyecto de Reforma del actual código de Procedimiento laboral, o sea que mientras tanto tendrá su vigencia y estudio el decreto que creó dicho procedimiento es decir el decreto 2158 de 1948.

Deseo por lo tanto con la elaboración de este tema que me ha inducido a su elaboración el de poder presentar un enfoque de lo que es en sí la Jurisdicción del Trabajo y el procedimiento a seguir en la misma para con lo cual poder servir de estudio y análisis para quienes se interesen en tal tratado.

CAPITULO I

EL TRABAJO Y SU JURISDICCION

Orígenes del Derecho del trabajo

La lucha doctrinaria sobre la aparición del Derecho del Trabajo ha llevado explícitamente dos posiciones: una que trata de presentarlo como un cuerpo autónomo, independiente del Derecho Privado (Civil) y la otra, como parte integrante de éste.

La segunda postura conduce al planteamiento sobre la posibilidad de su aparición en las sociedades precapitalistas. La existencia de los Colegios de artesanos en la sociedad esclavista, especialmente en Roma en una posible simulación y continuidad histórica con el contemporáneo derecho de asociación profesional (Sindicatos de trabajadores) o las instituciones derivadas de la *LOCATIO* (*locatio conductio operis*, *locatio conductio operarum*), en su paralelismo con instituciones similares del derecho individual del trabajo, (especialmente el contrato de trabajo y la relación laboral) o más recientemente, en su similitud o antecedente con los sindicatos o gremios, en su vinculación de los compañeros de trabajo dentro de la escala jerárquica del taller artesanal.

CAPÍTULO I EL TRABAJO Y SU JURISDICCION

A más de estas relaciones jurídicas, estaban los llamados Colegios de artesanos, los cuales encierran en su estructura los orígenes de las Corporaciones posteriores de la Edad Media y que hacen a su turno con el principio de los gremios, como se conoce en el actual derecho de trabajo. La autoridad, como se sabe, del contrato individual y el sindicato, es un nervio fundamental de la lucha por el mejoramiento económico de los trabajadores.

Los citados colegios artesanales eran integrados por

Orígenes del Derecho del trabajo sus objetivos se re-
lacionaban con prácticas religiosas y actividades ritualis-
tas. La lucha doctrinaria sobre la aparición del Derecho
del Trabajo ha llevado explícitamente dos posiciones: una
que trata de presentarlo como un cuerpo autónomo, indepen-
diente del Derecho Privado (Civil) y la otra, como parte in-
tegral de éste.

La segunda postura conduce al planteamiento sobre
la posibilidad de su aparición en las sociedades precapita-
listas. La existencia de los Colegios de artesanos en la
sociedad esclavista, especialmente en Roma en una posible a-
similación y continuidad histórica con el contemporáneo de-
recho de asociación profesional (Sindicatos de trabajadores)
o las instituciones derivadas de la LOCATIO (locatio conduc-
tio operis, locatio conductio operarum), en su paralelismo
con instituciones similares del derecho individual del traba-
jo, (especialmente el contrato de trabajo y la relación la-
boral) o más adelante, en la sociedad feudal, con las corpo-
raciones o gremios, en su similitud o antecedente con los
sindicatos de trabajadores, o la vinculación de los compañe-
ros u oficiales dentro de la escala jerárquica del taller ar-
tesanal.

A más de estas relaciones jurídicas, estaban los lla-
mados Colegios de artesanos, los cuales encierran en su es-
tructura los orígenes de las Corporaciones posteriores de la
Edad Media; y que éstas a su turno son el principio de dos e-
lementos conocidos en el actual derecho drero: la subordina-
ción, como soporte del contrato individual y el sindicato, co-
mo nervio fundamental de la lucha por el mejoramiento econó-
mico de los trabajadores.

Los citados colegios artesanales eran integrados por

artesanos y organizados en tal forma que sus objetivos se relacionaban con prácticas religiosas y actividades mutualistas, más no instrumento de importancia en la economía de la ciudad. De su historia se desprende que durante el período de la República no tuvieron mayor significación, y como el advenimiento del trabajo esclavista, consecuencia de las victorias guerreras de la antigüedad, desplazó a sus miembros del escaso oficio que ejercían, sus organizaciones se dedicaron a servir bajo pago a líderes políticos. De ellos no queda ningún recuerdo, y al hecho de haber tomado especial desarrollo bajo la época imperial, recibido de ella algunos privilegios como el de confeccionar estatutos; no habérseles permitido constituirse con autonomía y personería jurídica, y haber desaparecido, sin dejar huella de importancia para lo que más tarde iba a ser el problema social y sus fórmulas de solución.

También se considera que el origen tanto del derecho individual como colectivo del trabajo, se encuentra en la estructura y sobre todo en las formas de evolución que fueron adquiriendo las corporaciones medioevales. Estas entidades tienen una correspondencia cronológica con la etapa económica que los especialistas denominan economía de la ciudad, y que subsiguió a la de la economía familiar. "Ya en esta etapa dice MARIO DE LA CUEVA, la ciudad como defensa natural, procuró bastarse así misma, y es entonces cuando se origina el régimen corporativo, que es el sistema en el cual los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas".

Se podría sintetizar la vida y estructuración interna de las Corporaciones así: Eran grupos de producción y distribución económica integrados por tres clases o grados:

a) Aprendices, en la base; b) Compañero, en el medio, y c) Maestros, en la cúspide. Una verdadera Corporación era una especie de federación o unión de varios talleres, de propiedad de un solo maestro, donde laboraban varios compañeros y aprendices. Otros afirman que cada taller donde hubiera un maestro, un aprendiz, un compañero, ya era una corporación. Sin embargo, parece que la primera definición se acomoda más a la naturaleza de las comentadas entidades. El trabajo se hacía por el sistema denominado de clientela es decir, a pedido de clientes o personas conocidas, y en ningún caso en serie, aun cuando fuera pequeña, para personas desconocidas o innominadas. La organización interna giraba alrededor de la autoridad y disciplina familiar del maestro y bajo su inmediata dirección. Tuvieron sus estatutos propios confeccionados y aplicados por la institución denominada "El Consejo de Maestros", entidad que, además, fijaba los precios, controlaba la compra de materiales y la producción y distribución de artículos.

La organización interna era de una rigidez que llegó a ser insoportable. La delimitación de los oficios era rigurosa y nadie podía tener más de un taller o pertenecer a dos de ellos, ocuparse en oficios o confecciones de obra diferentes de aquellas para las cuales había sido aceptado o clasificado y en donde venía ya laborando. Un acto contrario a estos postulados era castigado implacablemente con la expulsión del taller respectivo, lo cual era, para entonces, dado el carácter de organismo cerrado y realmente oligárquico que las corporaciones tenían, significaba la miseria para el sancionado. Los llamados compañeros recibían un salario que correspondía a lo que la moderna técnica económica denomina hoy jornal o pago por mano de obra, el régimen salarial estuvo guiado casi exclusivamente con un sentido de ventaja patronal, pues tuvo por objeto evitar la libre competencia entre maestros y dueños de talleres.

Los años fueron haciendo cada vez más difícil la si-
tuación de los compañeros y de los aprendices, pues a medi-
da que los dueños de taller se iban haciendo al monopolio de
la situación económica, fueron extremando las condiciones y
los requisitos para admitir, tanto en el terreno personal co-
mo desde luego en el de carácter económico, una competencia.
Se afirma que la calidad de maestro, fruto de largos dece-
nios de servidumbre llegó a convertirse en patrimonio de la
ancianidad. Sobrevino entonces el primer factor de disolu-
ción de las corporaciones con las esporádicas, primero, y
después constante sublevaciones de los compañeros, movimien-
to que se conoció más ámpliamente en Francia y Alemania.
Se buscaba con ello un mejoramiento económico y quebrantar
las duras condiciones de acceso a la posición de maestro.

Los fenómenos de importancia, presenta lo dicho has-
ta aquí para buscar algún fundamento serio al moderno dere-
cho del trabajo: la sujeción, particularmente de los compa-
ñeros a la autoridad de los maestros, y la insurgencia de
los mismos para buscar condiciones de vida.

Pues bien, si observamos una cualquiera de las ins-
tituciones. Con respecto a lo primero, si bien es cierto que -
dentro de la corporación, como entidad, no cabía más autori-
dad ni forma de ejercerla que la de puro carácter familiar,
también lo es que por lo menos presenta algunos rasgos que
podrían permitir su similitud con la actual subordinación
elemento capital para la definición jurídica del contrato
individual de trabajo. Se desprende ella de la obligación
del compañero, no solo de recibir y acatar órdenes, sino de
someterse a reglas e instrucciones de trabajo. Y aunque es
verdad que el derecho del trabajo no ha aceptado para el -
trabajador las obligaciones de él nacidas, como obligacio-
nes de resultado sino de medio, en lo cual hay una diferen-
cia sustancial con el régimen de trabajo en las corporacio-
nes, no obstante ello, decimos, podemos aceptar aquel factor

como un antecedente de importancia en cuanto a la posterior configuración del contrato de trabajo.

Pero conviene dejar en claro que, contra la afirmación muy general de que el sindicalismo moderno tiene su origen en las corporaciones de que se ha venido tratando, no fue en ellas, consideradas como entidades en sí misma, sino en los fenómenos de su evolución, en los hechos que determinaron su desintegración y en los grupos humanos sobre los cuales la conducta ambiciosa y monopolística de los propietarios y maestros ejerció su mayor influencia y produjo más sensibles consecuencias.

Se ha sostenido anteriormente que el Derecho del Trabajo, incluyendo su parte colectiva, es producto de la lucha de clases en la sociedad capitalista, igualmente se ha dicho que éste se halla inserto en la super-estructura social y más específicamente en lo que atañe a los niveles jurídico-político y a la ideología.

Pues bien, si observamos una cualquiera de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, por ejemplo la huelga, la coalición o la asociación profesional, podemos concluir que su feconocimiento como un derecho de los trabajadores es el producto de las contiendas colectivas de éstos últimos. La historia nos indica los tropiezos por los que atravesaron estas instituciones para poder lograr su adopción como derecho: primero se prohibió su constitución; y su ejecución fue elevada a la categoría de delito (Ley Chapellier de 1791 en Francia, Leyes 1799, 1800 y 1819 en Inglaterra y sus similares en otros países capitalistas); posteriormente se tolera la institución colectiva, aceptándose como una simple situación de hecho, y posteriormente se produce su reconocimiento como un derecho.

Inobjetablemente que el reconocimiento de las instituciones del Derecho del trabajo, debe partir de la base de que el se produce en el contexto de una formación social dada, regida por una estructura de poder que se comporta de conformidad al tipo de relaciones sociales de producción, con unos mecanismos para el ejercicio de la política, como son los partidos y otras formas de dominación jurídica e ideológicas.

En síntesis se puede afirmar que la adopción de un fenómeno social como derecho, implica con todas sus consecuencias, su institucionalización. El Derecho del Trabajo nos señala los avances que el proletariado ha venido logrando en su inveterada resistencia a la explotación del capital y las posibilidades de agotar sus logros jurídicos e institucionales, al utilizarlos revolucionariamente en la lucha por la transformación radical de la sociedad.

Qué se entiende por Jurisdicción

El concepto de jurisdicción podemos mirarlo desde dos ángulos; uno muy amplio, por el que la entendemos como una de las fuentes formales del derecho, y otro restringido o concreto, como la facultad de administrar justicia.

En el ámbito de la jurisdicción como fuente formal del derecho, la ley, la costumbre y la jurisprudencia son sus manifestaciones. En realidad, son solamente declaraciones de derecho (Jus dicit) el juez en un proceso, también dicta derecho, el legislador cuando expide una ley, el Gobierno cuando dicta un decreto ley, y también lo hace un determinado grupo humano cuando al reiterar un uso lo transforma en costumbre, la cual al cumplir determinados requisitos, tiene así misma fuerza de ley.

Recordemos que sobre el particular, el Art. 189 del C. de P.C. dice lo siguiente, en relación con la prueba de usos y costumbres, en general: "Los usos y costumbres aplicables conforme a la ley sustantiva, deberán acreditarse con documentos auténticos, o con un conjunto de testimonios". Y el Art. 190 del mismo código, sobre la prueba de la costumbre mercantil, dice: "La costumbre mercantil nacional invocada por alguna de las partes, podrá probarse también por cualquiera de los medios siguientes: 1. Copia auténtica de decisiones judiciales definitivas que aseveren su existencia. 2. Certificación de la Cámara de Comercio correspondiente al lugar donde rija. Esto para recalcar que la costumbre es ley y en un proceso puede aducirse como fundamento de derechos u obligaciones en la forma establecida por las normas citadas.

Pero el concepto que nos interesa es el segundo, el estricto, por el que entendemos por jurisdicción la función pública de administrar justicia, emanada de la soberanía del estado y ejercida por un órgano especial del mismo y cuya finalidad es la de realizar o declarar el derecho, como fin general a cualquiera de las jurisdicciones o ramas jurisdiccionales que haya en un país. Es también finalidad común la tutela del orden jurídico y en el primer evento como en el segundo los fines se cumplen mediante la aplicación de la ley a los casos concretos, en orden a la guarda de la armonía y la paz sociales. En el proceso penal, la jurisdicción tiene por fin, además tutelar la libertad individual.

Se ha dicho que la jurisdicción como facultad de administrar justicia emana de la soberanía del Estado. En efecto, ella es ejercida por un órgano especial del mismo, constituyendo una y otra una de las tres ramas del poder público. De modo que basta recordar lo que dice la Constitución Nacional, en su Art. 2 para corroborar que es emanación de la soberanía.

Dice la norma citada: "La soberanía reside esencial y exclusivamente en la Nación y de ELLA EMANAN LOS PODERES PUBLICOS, que se ejercitarán en los términos que esta constitución establece". Para que no quepan dudas sobre el origen soberano de la jurisdicción, el Art. 10. del Decreto-ley 1265 de 1970, constitutivo del Estatuto Orgánico de la Administración de Justicia, nos indica que la Nación ejerce de manera permanente la función de administrar justicia, a través de los funcionarios judiciales, y con arreglo a la Constitución y a las leyes. Por último el Art. 304 del C. de P.C., al ordenar que la parte resolutive de toda sentencia debe encabezarse así: "admini-trando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.....", refuerza definitivamente la idea de que la jurisdicción se ejerce como un atributo de la soberanía nacional, atributo del cual derivan toda la fuerza vinculante a las decisiones judiciales tomadas en su nombre.

Volviendo a las finalidades para las que esta instituida la Jurisdicción, diremos que la principal estriba en la satisfacción del interés público del Estado en realizar el derecho, la conservación del orden público y la tutela de la libertad individual, en cada caso concreto, y a través de decisiones de carácter obligatorio para las partes que intervienen en el proceso. Y no podía ser de otra manera, porque si las decisiones no fueran obligatorias, jamás habría seguridad en las relaciones sociales, con evidente peligro para la paz y la armonía ciudadanas. Y el fin secundario al que apunta la jurisdicción consiste en satisfacer el interés privado de los implicados en el proceso, mediante la composición de las controversias, o mediante el otorgamiento de lo que los interesados persigan con el proceso, cuando hay ausencia de controversia.

Características de la Jurisdicción

Procesalistas como Couture, Rosenberg, Redenti, Devís Echandía enseñan que son tres las características de la Jurisdicción, a saber: Autonomía, Exclusividad e Independencia.

La Jurisdicción es AUTÓNOMA, porque si hemos dicho que ella es un atributo de la soberanía nacional, cada Estado la ejerce naturalmente en forma soberana, sin tener en cuenta para nada a los demás estados.

Es EXCLUSIVA, en el sentido de que cada Estado la cumple como un servicio público al que está obligado desde el momento en que a los particulares fue prohibido hacerse justicia por su propia mano.

Y debe ser INDEPENDIENTE, con relación a los otros órganos del Estado. Esta independencia debemos entenderla desde los puntos de vista: a) Ninguno de los órganos del Estado puede influir en la rama jurisdiccional del Poder Público, para lograr decisiones en determinado sentido, y b) Manejo de su propio presupuesto, para cortar definitivamente el cordón que aún liga a la Jurisdicción con el poder ejecutivo (Ministerio de Justicia). Esta posibilidad no constituye una aspiración caprichosa de la Rama Jurisdiccional, porque la capacidad de manejo de su presupuesto le garantiza el suministro oportuno de los elementos de trabajo necesarios en todo juzgado. Hasta ahora, la experiencia enseña que ni el poder Legislativo ni el Ejecutivo se preocupan suficientemente por la cenicienta jurisdiccional, porque si se trata de provisión de cargos, afortunadamente al cabo de mu-

chas vicisitudes y esfuerzos ha logrado el Poder Judicial evitar el clientelismo de los políticos profesionales, por lo que no van ha encontrar la contraprestación a que están acostumbrados por su valiosa atención con la justicia. Por otra parte, la índole misma de los fines que la jurisdicción cumple hace que su papel no sea del agrado del ciudadano en general, que como cualquiera de los estudiantes lo ha podido experimentar o lo hará en cualquier momento, sufre gran turbación ante una citación judicial así sea para una simple declaración. De modo que si el papel es odioso y no produce clientes a los políticos, y además ninguna ayuda efectiva para el incienso del mandatario de turno, no hay por lo tanto porque perder energías ocupándose mucho del Poder Jurisdiccional. Pero cuando el avance delictivo arrolla o inquieta a la comunidad, o cuando ésta se siente frustrada porque la solución de sus conflictos civiles o laborales tarda demasiado, entonces si se rasgan las vestiduras congresistas y gobierno, echando toda la culpa de la impunidad o de la morosidad a la justicia, sin percatarse de que los tres poderes y más aún Gobierno y Congreso como partes de un sistema institucional injusto en que no valen la honradez ni el trabajo, sino el oportunismo para ubicarse bien y la osadía y desfachatez para los grandes negocios, son los responsables de la podredumbre reinante.

Elementos de la Jurisdicción

Anteriormente decía que la Jurisdicción la ejercen los funcionarios judiciales. Este aspecto constituye el elemento subjetivo de la jurisdicción; pero no es suficiente para encontrar su naturaleza y distinguirla de otras funciones públicas, como la administrativa o la legislativa, porque los funcionarios judiciales también cumplen funciones administrativas, cuando por ejemplo, nombran empleados, fi-

jan el reglamento interno de funciones, cobran sueldos, cumplen el horario de trabajo, etc. Por otra parte, el elemento subjetivo no sólo comprende a los funcionarios judiciales sino también a las partes y los terceros que intervienen en un proceso ya formado. De modo que el lado del elemento subjetivo, hay que analizar los elementos formal, material y funcional, para que resalte la naturaleza de la actividad jurisdiccional. No olvidemos que existen funciones administrativas también encaminadas a desatar conflictos: pero se distinguen de la jurisdicción en el hecho de que en ellas no interviene un Juez, como en los asuntos de aguas y bosques públicos, baldíos, transportes, control de sociedades anónimas, bancos y compañías aseguradoras, a través de las respectivas superintendencias.

De suerte que, como no basta con mirar el aspecto subjetivo, para distinguir la función jurisdiccional de otra clase de funciones, es preciso recurrir a otros elementos como el formal, por ej. elemento que lo constituye el procedimiento que debe seguirse para un pronunciamiento determinado. El elemento formal, son entonces, las normas de los respectivos códigos procesales: C. de P.C., Penal, Laboral, Eclesiástico, Contencioso Administrativo. Sin embargo subsiste aún el problema, porque si bien unidos el elemento subjetivo con el formal, ya van delimitando mejor la función jurisdiccional, no debemos olvidar también la Administración tiene procedimientos determinados para conocer, estudiar y resolver las peticiones que se le formulen, con recursos, términos y formalidades.

Es preciso hacer concurrir también el elemento material que consiste en el contenido de la jurisdicción. Ahora bien, el contenido de la jurisdicción tiene que ver con los fines y funciones del proceso, según Devis Echeandía. Repita

mos pues lo que el proceso tiende a la obtención de la Declaración, o la defensa o la realización coactiva de los derechos pretendidos por las personas particulares o públicas, ante la incertidumbre, desconocimiento o insatisfacción de ese pretendido derecho.

Estado. Sin embargo, esto no obsta para analizar diversos aspectos. Teniendo en cuenta los tres factores, y considerando que el elemento funcional tiene que ver con el servicio que presta la jurisdicción, en un sentido estricto podemos definir con el profesor Devis Echandía que funcionalmente la jurisdicción es "la soberanía del Estado, aplicada por conducto del órgano especial a la función de administrar justicia, principalmente para la realización o garantía del derecho, y secundariamente para la composición de los litigios o para dar certeza jurídica a los derechos subjetivos (en materia civil, laboral, administrativa....), mediante la aplicación de la ley a casos concretos, de acuerdo con determinados procedimientos y mediante decisiones obligatorias" que presta la jurisdicción. En este caso, doctrinaria y legalmente.

Así queda redondeado el concepto de Jurisdicción, en que se engloban todos los elementos del mismo. Se destacan los fines principal y secundario; se precisa que se ejerció se circunscribió a los casos concretos y no por vía general: los jueces no pueden resolver de manera general, a la manera del legislador, sino que su pronunciamiento siempre obedece al caso que se ha sometido a su conocimiento, y se advierte, además, que para ese pronunciamiento tienen que sujetarse a un procedimiento prefijado como garantía para la libertad y seguridad de las partes: no pueden resolver caprichosamente, pretermitiendo términos, formalidades, etc. Se aclara, además, que las decisiones judiciales son obligatorias: lo contrario atentaría contra la seguridad de las relaciones sociales, con evidente peligro para la armonía y la paz cuya protección compete como fin principal a la jurisdicción.

mo, la Clasificación la misma declaración, como en los casos de divorcio o nulidad de matrimonio, o separación de bienes; el Entendida así la jurisdicción, hay que convenir que conceptualmente es una sola, indivisible; solamente existe una jurisdicción, como emanación que es de la soberanía del Estado. Sin embargo, esto no obsta para analizar diversos aspectos, por lo que generalmente los procesalistas la clasifica desde dos puntos de vista: judicial la una frente a la otra.

1. Teniendo en cuenta la naturaleza del acto o asunto sobre el cual se ejerza. En este caso se mira la organización que en cada país se da a la administración de la justicia, y así en Colombia tenemos, según las diferentes ramas del derecho material o sustancia: Jurisdicción del trabajo, contencioso-administrativa, fiscal, comercial, penal, civil, aduanera.

2. Teniendo en cuenta la naturaleza del servicio que presta la jurisdicción. En este caso, doctrinaria y legalmente se distingue entre jurisdicción contenciosa y voluntaria.

a) En la jurisdicción contenciosa, las partes buscan que se dirima una controversia o litigio que existe entre ellas, como regla general. De modo que el juzgador ejerce jurisdicción inter volentes (peticionarios que cada cual alega tener la razón), o inter invisitos (hasta el momento de poner en ejercicio la función jurisdiccional, cada parte está invicta, no ha sido vencida en juicio), o adversus volentes (quiere decir que la decisión se tomará necesariamente en contra de una de las partes, si la sentencia resuelve el fondo del litigio, obviamente). Pero hay procesos en que no hay, procesalmente hablando, controversia porque tanto demandante como demandado persiguen lo mismo.

mo, la misma definición la misma declaración, como en los casos de divorcio o nulidad de matrimonio, o separación de bienes; el litigio, la controversia no existe aquí dentro del proceso, sino antes del mismo: las partes no se aviene en la vida conyugal o en la administración de bienes y por esos buscan el divorcio o la separación de bienes. Pero en estos casos en que no hay propiamente litis en el proceso, las partes empero buscan una declaración judicial la una frente a la otra.

Por los sujetos de la relación jurídica procesal, pues en el proceso de jurisdicción voluntaria no existe demandado.

b) En la Jurisdicción Voluntaria no hay contraparte, porque quien demanda pide al juez que ejercite su jurisdicción para dar legalidad a una actuación, o para dar certeza a un derecho. Puede haber varias personas vinculadas al proceso, pero todas pretenden lo mismo, sin que la decisión vaya a obligar a ninguna, el juez no va a decidir inter invictos, ni adversus volentes, sino pro voluntibus: en favor de los peticionarios. No hay conflicto ni antes, ni en el proceso inicialmente. Pueda que ya en ejercicio la jurisdicción, ya el proceso en marcha, surja pleito: esto no cambia el carácter de la jurisdicción voluntaria. Para Hermandad Devis Echandía, las diferencias entre jurisdicción contenciosa y voluntaria, se resumen en la siguiente forma:

"a. Por la posición que las partes ocupan en la relación jurídica procesal, pues al paso que en la voluntaria los interesados que inician el proceso persiguen determinados efectos jurídicos materiales para ellos mismo; en la contenciosa los demandantes buscan producir efectos materiales obligatorios y vinculantes para determinados demandados".

También se clasifica la Jurisdicción en Ordinaria y Especial.

"b. Por la posición del juez, al dictar sentencia, pues mientras en la contenciosa el juez decide entre

dos litigantes (inter volentes, inter invictos o los adversus volentes), en la voluntaria en cambio se pronuncia solo respecto de los interesados (inter volentes o provolentibus) sin que esto signifique que en la contenciosa el fallo deba ser siempre a favor de una parte y en contra de otras, porque puede haber acuerdo con sus resultados (transacción, o composición).

"c. Por los sujetos de la relación jurídica procesal, pues en el proceso de jurisdicción voluntaria no existe demandado, sino simple interesado peticionario, al paso que en el contencioso existe siempre un demandado: además, sólo en sentido amplio se puede denominar demandante a aquél.

"d. Por el contenido de la relación jurídica procesal al iniciarse el proceso, porque en la voluntaria se persigue darle certeza o precisión a un derecho o legalidad de un acto, o ciertos efectos jurídicos materiales, sin presentarle al juez inicialmente ninguna controversia ni litigio para su solución en la sentencia, ni siquiera pedirle una declaración contra otra persona, y en la contenciosa, por el contrario, inicialmente se le está pidiendo la solución de un litigio con el demandado, o al menos una declaración que vincule y obligue a éste.

"e. Por los efectos de la Sentencia, porque en la contenciosa lo normal es que tenga el valor de la cosa juzgada, si decide en el fondo, al paso que en la voluntaria jamás constituye cosa juzgada".

También se clasifica la Jurisdicción en Ordinaria y Especial; entendiéndose por Ordinaria o común la que es ejercida por Jueces y Tribunales comunes u ordinarios, que

en Colombia son: La Corte Suprema de Justicia, Los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, Los Jueces Superiores, Los Jueces de Menores, Los Jueces de Circuito y Tribunales diferentes, como la Contencioso-Administrativa: Consejo de Estado y Tribunales de lo Contencioso-Administrativo, La Eclesiástica, La Penal Militar, La de Aduanas.

En la Jurisdicción Ordinaria o común deben distinguirse tres ramas: la laboral, la civil y la penal. Veamos para qué esta instituida la primera.

Jurisdicción Laboral - En el siglo XVIII ocurre en Europa interesantes fenómenos políticos, sociales y económicos que determinan hasta fines del siglo XIX una etapa nueva en la historia del asalariado. Los gremios medievales, que regularon las relaciones del trabajo y de la producción durante más de siete siglos y constituyeron en el lapso de su florecimiento un factor de paz entre nosotros por una parte y los compañeros y aprendices por otra, desaparecieron porque la revolución industrial inglesa entronizó la producción clientelista del gremio; además, el maquinismo de la nueva industria desplazó al trabajador y permitió que los productos surgieran con mayor rapidez y menor costos que en los gremios. Las máquinas deben ser operadas por obreros que se especializan en pasos pequeños del proceso de producción, y estamos ya ante la fábrica: fenómeno nuevo de concentración de máquinas y de operarios. Más éste no es el único factor de desaparición del gremio: en sus postrimerias la Corporación se tornó odiosa, por las numerosas trabas sobre todo económicas que impuestas a los aprendices y compañeros para acceder a la maestría. Llegó un momento en que ser maestro en el oficio y abrir tienda se hace imposible, y como consecuencia aprendices y compañeros se convierten en una ingente masa de asalariados sin

perspectivas de superación. El gremio llegó a monopolizar de tal manera el ejercicio de las profesiones y oficios, que a nadie le era permitido ejercerlos fuera del mismo: quien no se agremiara se moría de hambre.

El derecho a trabajar había que comprarlo a los gremios con sumas exorbitantes, y como la corporación monopolizaba la producción, las técnicas de elaboración se estancaron por la falta de competencia, con desmedro natural del consumidor que vió pronto disminuida la calidad del producto encargado. Este panorama unido al absolutismo de los reyes y a los privilegios de los señores feudales dió pie a la revolución francesa de 1789 de la cual surgió el individuo envidioso, con una capa de libertades formales y en un plano de igualdad con los poderosos del antiguo régimen.

Al Estado se le adscribe el papel de vigilar el nuevo orden en que no hay reyes en que no hay señores feudales, en que no hay vasallos, en que no hay siervos y en que no hay compañeros ni aprendices dependiendo de maestros voraces y despóticos: comienza el reinado de la igualdad, de la libertad, del individualismo. Por desgracia, la Revolución francesa al arrancar con privilegios y monopolios, nada pone en lugar de los gremios como para proteger a los trabajadores, quienes a la hora de la verdad, en el nuevo orden se encontraron sin nada para sobrevivir que no fuera su fuerza de trabajo. Como los hombres son libres o iguales, pueden contratar en ese plano de igualdad y libertad, como a bien quisieran, sin que el Estado gendarme pudiera intervenir para nada en esos acuerdos soberanos de voluntades. Aparece entonces la división de clase, como lógica consecuencia: por un lado la burguesía (antiguos maestros, antiguos señores feudales, comerciantes etc.) como dueños absolutos de los medios de producción y de las riendas del Estado, y por el

otro el proletariado indefenso y miserable, sujeto en gracia de la fementida igualdad y de la libertad para morir de hambre, a las peores condiciones salariales y de trabajo a que quisiera someterlo al empresario. Es la época del *laissez faire*, del *laissez passer*, del Estado Policía, circunscrito al mantenimiento del orden público, de la paz social. Y con sistema tan inícuo de explotación y de miseria como el que sobrevino, las alteraciones del orden, los atentados a la paz eran lo corriente. El trabajador pronto comprende que dejando de laborar él solo nada lograba para mejorar su situación. Poco a poco fué naciendo el sentido de clase, unida por la opresión descarada que resulta ser idéntica en todas las fábricas y en todos los lugares: nace el proletariado como clase, pero no circunscrita a una fábrica o a un estado, sino como clase internacional oprimida y explotada. La lucha obrera se limita, en un principio, a paros momentáneos luego de los cuales no quedan, como dice cabanellas, sino grupos de trabajadores tenaces que siguen predicando la unidad como mecanismo de defensa. Aparecen después los sindicatos ya como organizaciones parsimoniosas, pero efectivas en defensa de los intereses obreros, y logran a finales del siglo XIX que los Estados comprendan que deben intervenir en las relaciones obrero patronales para morigerar un poco las condiciones de desigualdad económica.

Alemania es el primer Estado que, con Bismarck, dicta las primeras leyes intervencionistas, y con marcado saber de clase, para ayudar a los trabajadores; pero no lo hace espontáneamente, o como consecuencia de un sentimiento humanitario, ante el panorama desolador de los obreros, sino como consecuencia de la organización de éstos en poderosos sindicatos que comienzan a hacer valer los derechos del obrero. Sin embargo, sólo con la primera guerra mundial comprenden los demás Estados que el sistema liberal absoluto debe desa-

parecer, para dejar camino al estado intervencionista. Los estados europeos comienzan a legislar en favor del trabajador.

Como consecuencia del internacionalismo obrero, el novísimo derecho del trabajo resulta clasista en todas partes, esto es, inclinado a favorecer a la parte desvalida de la relación obrero-patronal.

Pronto se ve que para la efectividad de este nuevo derecho, los Estados deben establecer y organizar una nueva jurisdicción, porque la civil con sus principios individualistas o igualitaros, mal puede comprender los principios especiales que informan el Derecho del Trabajo. Así nacen los juzgados del trabajo las salas laborales de los Tribunales Superiores y de la Corte Suprema de Justicia, con el objeto de que como dice Domingo Campos Rivera "... las controversias jurídicas que se presenten por la aplicación o interpretación de las normas del código sean resueltas conforme a las prescripciones de éste", se está refiriendo naturalmente al Código Sustantivo del Trabajo). Según Devis Echandía: "para la solución de los conflictos surgidos en las relaciones laborales, que requieren un criterio propio por tratarse de asuntos de interés social general y por la desigualdad económica, de cultura y de medios de defensa que existe entre las partes, se ha organizado la justicia laboral". En otras palabras, los Estados comprenden que deben establecer la Jurisdicción Laboral como mecanismo adecuado de defensa de los derechos de los trabajadores. En un comienzo, la jurisdicción del trabajo respondía a principio totalmente distintos a los de la jurisdicción civil: el juez de ésta era un invitado de piedra frente a la lucha de las partes, por el principio dispositivo, mientras que el

Juez Laboral era y es el supremo director del proceso, por las facultades inquisitivas que le permiten, además, procurar el esclarecimiento de los hechos no sólo con las pruebas aportadas por lo litigantes, sino con pruebas decretadas oficialmente. El juez civil estaba limitado a la tarifa legal de pruebas, mientras que el laboral podía valorarlas críticamente, para llegar a un convencimiento libre y ponderado.

En estos aspectos, hoy en día, por virtud del C. de P.C. que entró a regir en 1971, no existen ya las diferencias anotadas, sin embargo, aún el juez civil está limitado en la sentencia por las pretensiones de las partes, mientras que el Laboral puede otorgar más de lo pedido por el trabajador.

CAPÍTULO II

LA ORGANIZACIÓN JUDICIAL EN COLOMBIA

c) Por la Corte Suprema de Justicia, como Tribunal de Casación. A raíz del golpe militar consumado en Pasto, el 10 de julio de 1944, contra el presidente de ese entonces López Pumarejo, su ministro de trabajo Adán Arriaga Andra de y un equipo de jóvenes colaboradores, animados de un nuevo y vigoroso espíritu social, decidieron acometer la empresa de sentar las bases de la Jurisdiccional del Trabajo, en desarrollo del acto legislativo No. 1 del 40, tanto en Organización como en procedimiento, lo cual se concretó primero en el Decreto 2350/44 decreto donde se contempló todo lo relacionado con el Derecho Individual del Trabajo y el Derecho Colectivo, antecedente necesario y previo de la ley 6a. de 1945. Esta ley ha sido llamada la Ley general del trabajo, ya que se puede decir que fué la primera codificación que se hizo en materia laboral, no solamente en la codificación del derecho individual y el derecho colectivo del trabajo, sino también en la organización judicial.

En cuanto a la organización judicial se consignaron los siguientes preceptos:

Justicia del trabajo : Esta es un servicio público de cargo de la nación, que se presta gratuitamente en toda la República. Los Magistrados y Jueces del Trabajo son independientes en el ejercicio de sus funciones y no deben más que obediencia a la Ley (Dto. 1745 de 1945, - Art. 8o.).

Organismos especiales : La jurisdicción especial del trabajo se ejerce de modo permanente :

- a) Por los juzgados del trabajo, como juzgados de primera o única instancia.
- b) Por los tribunales seccionales del trabajo, como Tribunales de apelación y,

c) Por la Corte Suprema de Justicia, como Tribunal de Casación (Ley 6a/45, art. 59).

Tribunal Supremo del Trabajo : La Corte Suprema del Trabajo se denominará en adelante Tribunal Supremo del Trabajo (Ley 26/46, art. 1o.).

Funciones : A la Corte Suprema del Trabajo, a los tribunales seccionales del Trabajo y a los juzgados comprendidos, exclusivamente de modo regular y permanente la potestad de aplicar las leyes en los juicios del trabajo, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado (docto. 1745/45, art. 29).

Jueces Ordinarios : En casos especiales la Jurisdicción del trabajo, se ejerce también por los jueces civiles del circuito y por los jueces municipales (decreto 1745/45, art. 29).

Prohibición de interpretar las leyes por vía general : Magistrados y Jueces no pueden dictar reglas o disposiciones de carácter general, que tengan por objeto la interpretación de las leyes aplicables a los juicios del trabajo. A través de la ley 6a. de 1945, se organizó la Jurisdicción del Trabajo así :

1. A NIVEL SUPERIOR - Lo que inicialmente se llamó la CORTE SUPREMA DEL TRABAJO, apelativo que al año siguiente fue cambiado por el de TRIBUNAL SUPREMO DEL TRABAJO, que era la más alta corporación de materia laboral y conocía esencialmente de los Recursos de Casación y de Homologación que se interpusieran ante esa entidad; estaba integrada por tres magistrados, quienes eran designados por la Cámara de Representantes y, se escogía de ternas presentadas por las organizaciones sindicales, patronos y el Gobierno Nacional. Eran escogidos para un período de dos años.

2. A NIVEL INTERMEDIO - Se crearon los TRIBUNALES SECCIONALES DEL TRABAJO, que se equiparaban en esa época a los Tribunales Superiores del Distrito Judicial.

Estos Tribunales Seccionales del Trabajo conocían en segunda instancia de los conflictos que se suscitaban entre patronos y trabajadores y, de los recursos señalados en la Ley. Los Magistrados de este Tribunal eran elegidos por el Tribunal Supremo del Trabajo.

3. A NIVEL INFERIOR - Se crearon los Juzgados del Circuito del Trabajo, que conocían en primera instancia de los conflictos jurídicos originados en el contrato de trabajo y de los demás casos señalados en la Ley. Estos jueces se equiparaban a los del Circuito Civil y Penal.

Desde esa época no ha habido jueces municipales laborales, lo que ha sido una falla a nivel legislativo, por cuanto existen innumerables negocios y expedientes de cuantía inferior que a diario se tramitan ante la justicia laboral, y por ende congestionan el trabajo de los Juzgados Laborales del Circuito.

De acuerdo con la anterior distribución, se organizó la jurisdicción especializada en trabajo, la que duró hasta el año de 1956 como rama independiente de la justicia ordinaria.

En 1956, durante el gobierno de Rojas Pinilla, se dictó un decreto por el cual se procedió a suprimir el Tribunal Supremo de Trabajo y se creó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Al año siguiente, en 1957 mediante el Decreto No.

1 se suprimieron los Tribunales Seccionales del Trabajo y se crearon las SALAS LABORALES DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE DISTRITO JUDICIAL; se mantuvieron los Jueces del Circuito del Trabajo, pero una vez vencidos los períodos legales para los cuales fueron designados, el nombramiento de éstos reca- yó o era de competencia de los Tribunales Superiores de Dis- trito Judicial. y se produjo el cambio de jurisprudencia con el fallo afirmativo de cuatro (4) magistrados, es decir la sala.

Más tarde con la reforma de 1964, se les cambió el nombre de Juzgados del Circuito del Trabajo por el de Juz- gados del Circuito Laboral con igual categoría de los Juzga- dos del Circuito Civil y Penal. En el lapso comprendido du- rante 1964 y 1968, dentro de la Reforma Judicial de ese año se suprimieron casi todos los Juzgados del Circuito en mate- ria Civil, Penal y Laboral y se crearon unos jueces de ple- na competencia, con categoría A, B, y C. pero esta situación cambió a raíz de un fallo de la Corte Suprema de Justicia, presentándose la necesidad para el Gobierno de volver a crear los Juzgados del Circuito concretándose éste último en el a- ño de 1968.

Del Desde 1956, hasta nuestros días, la Organización Ju- dicial del Trabajo es la siguiente, con excepción del lapso atrás mencionado.

II - A NIVEL SUPERIOR - La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En la actualidad está com- puesta esta sala, por seis (6) Magistrados, los que traba- jan en dos (2) secciones: la Sección Primera que está inte- grada por tres (3) magistrados: A, B y C, si un negocio le co- rresponde al magistrado A, su Sala de Decisión estará com- puesta por los magistrados B y C; si en esa misma sala o sec- ción un negocio le corresponde al magistrado B, su sala de

decisión estará conformada por los magistrados A y C, y así sucesivamente. De igual manera funciona la sección Segunda.

Solamente se reúnen los seis (6) magistrados cuando quiera que haya cambio en la jurisprudencia laboral, caso en el cual el fallo correspondiente llevará la firma de los seis (6) magistrados; y se producirá el cambio de jurisprudencia con el fallo afirmativo de cuatro (4) magistrados, es decir la mitad más uno.

Se han presentado casos en las Secciones de decisión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que se ha cambiado la jurisprudencia sin haberse constituido en sala plena, es decir sin el concurso de los seis (6) magistrados.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, conoce de los siguientes asuntos :

- a) Del Recurso de Casación
- b) Del Recurso de Homologación
- c) Del Recurso de Hecho (Queja en materia del procedimiento civil), contra el auto dictado por el Tribunal en segunda instancia que niegue el recurso de Casación.
- d) Conoce igualmente de los conflictos de competencia que se puedan presentar entre dos tribunales de Distrito Judicial; entre un Tribunal y un Juez de distinto Distrito Judicial, y entre dos jueces de distintos Distritos Judiciales. Además, fuera de sus funciones judiciales, tiene otras funciones como las de nombrar los magistrados de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial (Acto Administrativo) por un período de cuatro años.

Igualmente es un organismo consultor, función específica, que consiste en que cuando una huelga legal afecta al país en cuanto a su economía con graves perjuicios para ella, el Presidente de la República puede ordenar el cese de esa huelga previo concepto favorable de la Sala de Casación Laboral; esta función de la Corte Suprema fué creada por la Ley 48 de 1.968. El concepto favorable o no sobre el caso de la huelga es obligatorio para el Presidente de la República. Se había dicho que la Corte, Sala Laboral conoce dentro de sus funciones jurisdiccionales del recurso de casación y del recurso de homologación, veamos de que se trata.

- a) Del Recurso de Casación - Es procedente contra las sentencias dictadas en segunda instancia por los tribunales superiores de distrito judicial en procesos ordinarios, y cuyo interés jurídico sea o exceda de \$ 150.000 y también es posible el recurso de casación per saltum que procede contra las sentencias dictadas en la primera instancia en procesos ordinarios, cuyo interés jurídico sea o exceda de \$ 150.000.00.
- b) Del Recurso de Homologación - Procede contra los laudos arbitrales que tengan origen en el Tribunal de Arbitramento obligatorio en empresas de servicio públicos. Únicamente de éstos conoce la Sala de Casación Laboral.

II - A NIVEL INTERMEDIO - Las salas Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial.

El número de magistrados que conforman estas salas laborales no es el mismo que integra la Sala de la Corte. En este caso se señala el número de magistrados con arreglo a la ley teniendo en cuenta el número de negocios que pueda haber en un distrito judicial, por ejemplo, en Bogotá, los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior son diez (10), y por disposición reciente se aumentó a doce (12).

Esos magistrados son designados por la Corte Suprema de Justicia Sala Plena. *se pone apelación por segunda, tercera o cuarta vez hasta llegar a la sentencia de primera instancia,* siempre puede presentarse el caso donde no hay salas laborales y la ley prevea la posibilidad que exista una sala dual, o sea, la que conforman magistrados de diferentes salas (civil-laboral). También casos en que los negocios laborales se decidan por la Sala Civil. *los siguientes recursos:*

1- Del Las salas laborales de los tribunales superiores de distrito judicial, al igual que las salas civil y penal, funcionan a través de lo que se denomina la Sala de Decisión, que está integrada por tres magistrados y se constituye en orden alfabético; así pues, la primera sala está compuesta por los magistrados A, B y C; la segunda sala estará integrada por los magistrados B, C y D; la otra sala estará compuesta por los magistrados C, D y E; y así sucesivamente. Se puede presentar el caso, que una sala de decisión está conformada por los magistrados A, B y C, y que el magistrado B, se retire o se muera, y que se nombre al magistrado Z para el remplazo del magistrado B, ese remplazo se designa para la sala de decisión que conformaba el magistrado B, sin importar el orden alfabético en este caso. *se sigue el recurso de apelación contra un auto interlocutorio o sentencia*

En el evento de que un magistrado se declare impedido o que se haya recusado por alguna razón, ese magistrado será reemplazado por el magistrado de la sala de decisión que está a continuación a la que pertenece el magistrado recusado o impedido.

3- Del grado de jurisdicción derivado de consulta. Cuando llega por apelación a la segunda instancia, un auto interlocutorio el magistrado que conoce del primer recurso, sigue conociendo de las demás apelaciones que se dicten en virtud y durante el transcurso del proceso. *los jueces laborales, solamente existen (10) jueces laborales,*

De manera que ya queda constituida la sala de decisión, y si se interpone apelación por segunda, tercera o cuarta vez hasta llegar a la sentencia de primera instancia, siempre el conocimiento será de la misma sala de decisión y el magistrado ponente será el mismo.

Las salas laborales de los tribunales superiores de distrito judicial conocen de los siguientes recursos:

1- Del recurso de apelación contra los autos interlocutorios y contra las sentencias que se dictan en primera instancia.

2- Del recurso de homologación en dos casos:

- a) Contra los laudos arbitrales dictados por tribunales de arbitramento voluntario, es decir, tribunales que tienen su origen en la cláusula compromisoria y,
- b) Contra los laudos arbitrales dictados por los tribunales de arbitramento obligatorio en empresas que no sean del servicio público.

3- Del recurso de Hecho, o queja cuando se niegue el recurso de apelación contra un auto interlocutorio o sentencia de primera instancia.

4- De los conflictos de competencia que se puedan presentar entre dos jueces del mismo distrito judicial.

5- Del grado de jurisdicción denominado de consulta.

III - A NIVEL INFERIOR - Los Jueces Laborales - Infortunadamente existen pocos y en determinadas partes. Así por ej. Bogotá, que es una ciudad de casi cinco millones de habitantes, solamente existen (16) juzgados laborales.

Los asuntos de que conocen estos jueces son :

- 1- De los conflictos que emanan directa o indirectamente del contrato de trabajo.
- 2- Del cumplimiento de las obligaciones emanadas de una relación del trabajo.
- 3- De las acciones que tienen origen en el fuero sindical.
- 4- De la disolución y liquidación de una asociación sindical o profesional.
- 5- De la ejecución de la resolución del I.S.S.
- 6- Del recurso de homologación.
- 7- Del reconocimiento y pago de servicios personales privados, éste último aspecto no estaba consagrado en el artículo 2o. del Código de Procedimiento Laboral, que es la norma que contiene los asuntos que conocen la jurisdicción, sino que tuvo su origen en dos decretos, el 455 y 931 de 1957. Este artículo hablaba de dos aspectos más : La calificación de huelgas y el permiso de menores para poder trabajar. En la actualidad ni el uno ni el otro, son de conocimiento de los jueces laborales, son de competencia del Ministerio del Trabajo, entidad administrativa que califica la legalidad de las huelgas y a su vez el Inspector del Trabajo, que es un funcionario del Ministerio, quien conoce de los permisos a los menores para celebrar los contratos de trabajo, recibir el salarios y promover las acciones legales derivadas del incumplimiento del contrato de trabajo por parte del patrono, lo que se ha denominado capacidad procesal anticipada.

En primer lugar hay que recordar dos aspectos, el primero relativo con los conflictos de trabajo: que las dos clasificaciones aceptadas, se pueda decir por todo el mundo a nivel doctrinal y jurisprudencial, que son los conflictos de tipo individual y tipo colectivo; y los conflictos de tipo jurídico y de tipo económico o de intereses.

El conflicto individual: Se presenta entre un patrono y un trabajador en forma individual y se pueden referir a aspectos económicos o de carácter jurídico.

El conflicto colectivo: se presenta entre un grupo de trabajadores y un patrono o un grupo de patronos y también pueda referirse a temas jurídicos o económicos.

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

Las normas positivas que se encuentran en la ley, en la Convención Colectiva, en el Pacto Colectivo, en el fallo arbitral, en el reglamento de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

Los conflictos económicos o de intereses se suscitan entre los trabajadores y los patronos en búsqueda de mejores condiciones de trabajo, prestaciones extralegales, aumento de salarios y otras cuestiones que están por encima de las obligaciones o exigencias en la ley.

El Código Procesal Laboral tiene conocimiento de los conflictos de carácter jurídico y por el contrario, no conoce de los conflictos económicos o de intereses, como lo dispone el artículo 107 de dicha obra.

...que los conflictos jurí

En primer lugar hay que recordar dos aspectos, el primero relativo con los conflictos de trabajo : existen dos clasificaciones aceptadas, se puede decir por todo el mundo a nivel doctrinal y jurisprudencial, que son los conflictos de tipo individual y tipo colectivo; y los conflictos de tipo jurídico y de tipo económico o de intereses.

El conflicto individual: Se presenta entre un patrono y un trabajador en forma individual y se pueden referir a aspectos económicos o de carácter jurídico.

El conflicto colectivo: se presenta entre un grupo de trabajadores y un patrono o un grupo de patronos y también puede referirse a temas jurídicos o económicos.

Los Conflictos jurídicos, se refieren a la aplicación o interpretación de normas positivas.

Las normas positivas que se encuentran en la Ley, en la Convención Colectiva, en el Pacto Colectivo, en el fallo arbitral, en el reglamento de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

Los conflictos económicos o de intereses se suscitan entre los trabajadores y los patronos en búsqueda de mejores condiciones de trabajo, prestaciones extralegales, aumento de salarios y nuevas conquistas que están por encima de las otorgadas o señaladas en la Ley.

El Código Procesal Laboral tiene conocimiento de los conflictos de carácter jurídico y por el contrario, no conoce de los conflictos económicos o de intereses, como lo dispone el Artículo 30. de dicha obra.

Debemos recordar igualmente que los conflictos jurí

dicos pueden ser a la vez individuales o colectivos. Como también los conflictos económicos pueden ser de carácter individual entre un patrono y un trabajador determinado o un grupo de trabajadores a través de la Organización Sindical o directamente con un patrono o un grupo de patronos.

De conformidad con el Art. 20. del C. P. del T. de los conflictos jurídicos conoce la Jurisdicción Ordinaria.

Para el Conflicto económico existe un procedimiento especial, el cual comprende varias etapas como son: Arreglo directo, conciliación, huelga, arbitramento, casación y homologación.

Para saber la pretensión que se le dá a la demanda, es necesario establecer si estamos frente a un conflicto jurídico o a un económico.

En tal orden de ideas, se considera modernamente mucho más acertado clasificar los conflictos laborales en dos grandes categorías.

- a) Conflictos jurídicos o de derecho y,
- b) Conflictos económicos o de intereses

Esta clasificación es la adoptada por la Oficina Internacional del trabajo. El conflicto de derecho versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual poco importa que éste tenga su fuente de origen en un precepto formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo.

Su interpretación depende normalmente del juez, en este caso, del juez del trabajo. Resulta entonces que lo

que caracteriza el conflicto jurídico o de derecho por su naturaleza misma es que él surge entre las partes con motivo de la interpretación o aplicación de una norma de derecho reguladora del trabajo humano subordinado. Y como tanto la Ley, entendida en sentido material y objetivo como las estipulaciones contractuales, los fallos arbitrales y el respectivo reglamento de trabajo de la empresa, son normas que rigen los correspondientes contratos de trabajo, el conflicto puede tener su origen en la inobservancia o en la interpretación de cualesquiera de esas normas reguladoras del trabajo.

El conflicto económico, que se llama también de intereses, es aquel que no se refiere a la interpretación de un derecho fundado sobre la ley o el contrato, sino sobre una simple reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o crear uno nuevo.

De modo que siempre que se trate de declarar o aplicar a un caso concreto una norma preexistente contenida en un precepto legal o en una cláusula contractual estaremos en presencia de un verdadero litigio laboral de naturaleza jurídica y allí el órgano estatal llamado a conocer y decidir actúa en función similar a la que corresponde a los jueces ordinarios, es decir, aplicando la norma o estipulación abstracta al caso concreto.

En el conflicto de intereses, económico o colectivo, por el contrario, no se aspira a la aplicación de disposiciones o estipulaciones de tipo jurídico, sino a establecer una nueva situación de carácter gremial, sindical o económica. Su fundamento no radica, pues, en la necesidad de obtener la declaración, el reconocimiento o la efectividad de un derecho vulnerado, sino en la de solucionar una demanda

formulada por los trabajadores para obtener modificaciones favorables de salarios o de forma de prestación de servicios o alcanzar, en fin cualquier mejoramiento económico, sindical o gremial.

Conflictos individuales de naturaleza económica : El conflicto que surge entre los dos sujetos de una singular y concreta relación de trabajo, motivado por la pretensión de uno de ellos a que se modifiquen las condiciones pactadas, que rigen el contrato, será de naturaleza económica o de intereses, en atención a la finalidad perseguida con el conflicto. Pero si no hay acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones que una de ellas invoque para pedir la revisión del contrato de trabajo, corresponde a la justicia del trabajo decidir, mediante la acción ejercitada por la parte interesada, si en verdad han sobrevenido esos imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor.

Pero la acción de la justicia del trabajo se limita a decidir, sobre la existencia o inexistencia de tales alteraciones. Si judicialmente se deciden que existen, es a las partes a quienes corresponde verificar la revisión del contrato, ya directamente o por medio de conciliadores o de árbitros, si así lo acuerdan, adoptándolo a las imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, reconocidas y declaradas judicialmente.

Conflictos colectivos de naturaleza jurídica: Si el conflicto colectivo surge con motivo de la interpretación o aplicación de normas reguladoras del trabajo que interesan al grupo de trabajadores de la empresa, como representantes de una comunidad definida de intereses, colectivamente considerados y no en atención a los individuos que particularmente integran ese grupo, será de naturaleza jurídica o de

derecho, por ej. el Art. 315 del C.S.T. Si el empleador se niega a cumplir el citado precepto legal, el conflicto que surja con tal motivo interesa a todos los trabajadores de la empresa petrolera de que se trate, en atención a la finalidad perseguida en esta clase de conflictos.

Conflictos colectivos de naturaleza económica: Si la finalidad del conflicto es la de lograr la modificación de las condiciones de trabajo existentes en la empresa, o la creación de nuevas condiciones de trabajo, por no estar previstas, por su naturaleza ese conflicto es económico o de intereses.

Por regla general, todos los conflictos colectivos - que nacen de las aspiraciones de los trabajadores de una empresa para que se les aumenten los salarios que devengan, son, por la finalidad que aquellos persiguen de naturaleza económica o de intereses.

ASUNTOS DE QUE CONOCE LOS JUECES LABORALES

1. De los conflictos jurídicos originados directa o indirectamente del contrato de trabajo.

Los conflictos jurídicos son los que se refieren a la aplicación o interpretación de una norma positiva, que tiene su origen ya sea en la ley, convención, pacto o fallo arbitral o en los reglamentos. A su vez, también por disposición expresa en su Art. 30, el C. Procesal del T. excluye del conocimiento de los jueces del trabajo los conflictos de carácter económico que también se refieren a la discusión o búsqueda de mejores condiciones de trabajo por parte de los trabajadores (conflictos colectivos de trabajo), cuya discusión o solución se efectúa entre las partes (trabajadores y patronos respectivos), en el cual actúa como conciliador una autoridad administrativa del trabajo que no es el ministro de trabajo. Cuando ese conflicto llega a su fin a través de la convención colectiva o del fallo o laudo arbitral entonces las partes vuelven a ese momento de trabajo.

**CAPÍTULO IV
ASUNTOS DE QUE CONOCEN LOS JUECES LABORALES**

Esos conflictos jurídicos se pueden suscitar entre un trabajador y un patrono particular y como sabemos, las normas sustantivas aplicables son las normas del C.S.T. en su parte del derecho individual. También por tratarse del contrato de trabajo conocen los jueces del trabajo de los conflictos jurídicos que se pueden presentar entre un trabajador oficial y su respectivo patrono, porque su vinculación es de carácter contractual laboral.

Es bueno recordar que en la parte del derecho individual las normas que se aplican para esos trabajadores oficiales son las leyes especiales que han dictado y en ningún caso del C.S.T. Art. 40.

1. De los conflictos jurídicos originados directa o indirectamente del contrato de trabajo.

Los conflictos jurídicos son los que se refieren a la aplicación o interpretación de una norma positiva, que tiene su origen ya sea en la ley, convención, pacto o fallo arbitral o en los reglamentos. A su vez, también por disposición expresa en su Art. 30. el C. Procesal del T. excluye del conocimiento de los jueces del trabajo los conflictos de carácter económico que también se refieren a la discusión o búsqueda de mejores condiciones de trabajo por parte de los trabajadores (conflictos colectivos de trabajo), cuya discusión o solución se efectúa entre las partes (trabajadores y patronos respectivos), en el cual actúa como conciliador una autoridad administrativa del trabajo que no es el ministro de trabajo. Cuando ese conflicto llega a su fin a través de la convención colectiva o del fallo o laudo arbitral entonces las situaciones posteriores a ese momento dejan de ser conflictos económicos y son conflictos jurídicos. Entonces, en ese momento sí tienen competencia los jueces de trabajo.

Esos conflictos jurídicos se pueden suscitar entre un trabajador y un patrono particular y como sabemos, las normas sustantivas aplicables son las normas del C.S.T. en su parte del derecho individual. También por tratarse del contrato de trabajo conocen los jueces del trabajo de los conflictos jurídicos que se pueden presentar entre un trabajador oficial y su respectivo patrono, porque su vinculación es de carácter contractual laboral.

Es bueno recordar que en la parte del derecho individual las normas que se aplican para esos trabajadores oficiales son las leyes expresas que han dictado y en ningún caso las normas del C.S.T. Art. 40.

14560

En cambio, no son de conocimiento de los jueces del trabajo los conflictos jurídicos que se pueden suscitar entre personas que están vinculadas a las entidades de derecho público por lo que se llama una situación legal y reglamentaria, en otras palabras las de los empleados públicos. Esos conflictos, en los casos en que hay controversia, son de conocimiento de la jurisdicción contencioso-administrativa.

2. El segundo aspecto es el complemento de las obligaciones emanadas de un contrato de trabajo. Eso, en otras palabras, quiere decir que pueden materia de un juicio ejecutivo laboral las obligaciones emanadas de un contrato de trabajo. Hay que distinguir entre esos dos conceptos: contrato de trabajo y relación de trabajo.

Doctrinalmente no son iguales, porque en el contrato de trabajo se necesitan tres elementos para que se configure. En cambio, en la relación de trabajo, es un concepto más amplio, parte del supuesto de la prestación formal del servicio así no se den los otros dos requisitos.

Con base en ese concepto de la relación de trabajo se puede pedir el cumplimiento de una obligación emanada de una relación de trabajo en un sentido amplio o sea que queden incluidas también las obligaciones de otras relaciones de trabajo. Ejemplo: una resolución dictada por una entidad de derecho público, donde se reconoce una prestación de un empleado público; esa resolución presta mérito ejecutivo se puede ejecutar por la vía laboral, con base en su origen y eso es una relación de trabajo, porque el empleado público también está vinculado a través de una relación de trabajo.

Ejemplo: se puede ejecutar por vía laboral una sentencia dictada por el contencioso administrativo donde se ha decidido una controversia de sentido jurídico o sea la que relaciona la empleado público. Con base en esto se puede pedir el cumplimiento de una obligación emanada no solo de un contrato de trabajo sino de una relación laboral.

3. En tercer lugar, conoce de la noción de fuero sindical. Respecto a esto, la ley ha establecido dos acciones: la acción de levantamiento del fuero o de despido y una segunda acción que es la de reintegro o reinstalación. En la primera acción es demandante el patrono y el demandado es el trabajador aforado y en la segunda acción el demandante es el trabajador y el demandado es el patrono.

El código establece que cualquiera de estas dos acciones se tramiten a través de un juicio especial que es el juicio de fuero sindical, el cual lo estará desarrollando con mayor precisión en otro capítulo. Podríamos decir que este es uno de los juicios que no tiene cuantía o que la cuantía no determina la competencia y que el propio código establece que siempre serán juicios de primera instancia.

Son dos las causales que puede proponer al juez el patrono para el despido: las causales que se encuentran enumeradas en el Art. 7o. del Decreto 2351 de 1965 y la cláusula definitiva de la empresa o la suspensión de actividades por más de 120 días.

Si el patrono despide, desmejora o traslada a un trabajador amparado por el fuero, sin el permiso previo del juez laboral, el trabajador puede demandar el restablecimiento del derecho violado y el juez deberá ordenar el reintegro o la restitución del trabajador, al mismo trabajo y en las mismas condiciones y lugar que tenía antes de la violación.

del fuero y condenará, además, al patrono al pago de los salarios dejados de percibir, a título de indemnización, o a los valores que se deduzcan como consecuencia del traslado o desmejora.

4. La cuarta es la Disolución y Liquidación de un Sindicato: El Código establece que este caso es de competencia del Juez del trabajo. Existe una serie de sanciones que se pueden imponer a un sindicato: amonestación, multa y si persiste la situación se suspende a los miembros de la Junta Directiva y si persiste se suspende el sindicato y como última sanción está la disolución y liquidación de ese sindicato. El Ministerio aplica estas sanciones, pero la sanción más drástica, que es la disolución y liquidación del sindicato sí corresponde a los Jueces del trabajo, por acciones que emanan del fuero sindical el juicio que se podría iniciar del cual no hay trámite expreso, sería a través de la vía ordinaria.

5. En quinto lugar el Código establece la posibilidad de que las disposiciones que dicta el Seguro Social, que prestan mérito ejecutivo, se puedan solicitar a través de la jurisdicción laboral.

6. En sexto lugar conoce del Recurso de Homologación, que es un recurso extraordinario consagrado contra los laudos arbitrales dictados por tribunales de arbitramento voluntario. Los laudos tienen origen en la cláusula compromisoria, que consiste en que las partes se ponen de acuerdo, con el objeto de que las diferencias que surjan de un contrato de trabajo se definan por un Tribunal de Arbitramento. Contra ese fallo dictado por ese Tribunal de Arbitramento voluntario es procedente el recurso de homologación, que lo conoce la Sala Laboral del Tribunal.

El tribunal de Arbitramento obligatorio la ley lo prevee para los siguientes casos :

- a) Cuando se trata de empresas de servicio público, después de la etapa conciliatoria.
- b) Cuando los trabajadores, a la terminación de la etapa de conciliación, por mayoría absoluta, resuelven que en vez de decretar la huelga se opte por el Tribunal de Arbitramento.
- c) Cuando pasados 30 días de decretada la huelga en legal forma, el Sindicato dentro de los tres días siguientes no pide la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, entonces el Ministerio puede ordenar la instalación del Tribunal.
- d) Cuando la huelga perjudica la economía del país previo concepto favorable de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Conoce la C.S. de J. del recurso de homologación cuando se trata de empresas de servicio público y si se trata de empresas privadas entonces el conocimiento es de la Sala Laboral del Tribunal Superior.

7. En séptimo lugar conoce del reconocimiento y pago de servicios personales. Esto no estaba para el conocimiento de los jueces de trabajo, porque su origen es de carácter civil y comercial, pero a través del Decreto 456 y 931/66 se le dió el conocimiento y competencia a los jueces del trabajo para el conocimiento de esos conflictos.

hay dos factores que predominan en forma especial para determinar la competencia: 1.º. Factor Territorial. 2.º. Factor Objetivo o de la Cuantía.

- a) Factor Territorial
- b) Factor Objetivo o de la Cuantía

Factor Territorial

En el Art. 30. del Código de la materia consagra el Puerto General, por razón del lugar, en la siguiente forma: "La competencia se determina por el lugar en donde haya sido prestado el servicio, o por el domicilio del demandado, o elección del actor".

Para que esta regla quede completa hay que entender la simultáneamente con las previstas por el factor objetivo, o sea, juez competente por la cuantía o por la naturaleza del asunto.

CAPITULO V

FACTORES QUE DETERMINAN LA COMPETENCIA

Cuando en uno demandado, hay varios demandados, conocerá o prevención al juez del domicilio de uno de ellos. Cuando un demandado tenga varios domicilios aquí conocerá el juez de uno de los domicilios de ese demandado.

El Art. 78 del CC. define el domicilio diciendo que es el lugar donde un individuo está de asiento, o donde ejerce habitualmente su profesión u oficio, lo cual lo constata con los arts. 80, 83, 84, 85 y 86 del Código citado.

En el evento de demandar a varias personas, el actor puede elegir entre el juez del lugar en que prestó sus servicios, o el del domicilio o nueva residencia de cualquiera de los demandados (art. 14 C.P.L.)

Hay dos factores que predominan en forma especial para determinar la competencia:

- a) Factor Territorial
- b) Factor Objetivo o de la Cuantía

Factor Territorial

En el Art. 50. el Código de la materia consagra el Fuero General, por razón del lugar, en la siguiente forma: "La competencia se determina por el lugar en donde haya sido prestado el servicio, o por el domicilio del demandado, a elección del actor:

Para que esta regla quede completa hay que entender la simultáneamente con las previstas por el factor objetivo, o sea, juez competente por la cuantía o por la naturaleza del asunto.

Cuando en una demanda, hay varios demandados, conocerá a prevención el juez del domicilio de uno de ellos. Cuando un demandado tenga varios domicilios aquí conocerá el juez de uno de los domicilios de ese demandado.

El Art. 78 del CC. define el domicilio diciendo que es el lugar donde un individuo está de asiento, o donde ejerce habitualmente su profesión u oficio, lo cual lo complementan los arts. 80, 83, 84, 85 y 86 del Código citado.

En el evento de demandar a varias personas, el actor puede elegir entre el juez del lugar en que prestó sus servicios, o el del domicilio o mera residencia de cualquiera de los demandados (art. 14 C.P.L.)

La facultad de elección prevista en el art. comentado es prevalente e irrenunciable. Esto quiere decir, que el trabajador no puede renunciar a esa facultad como lo ha sostenido la C.S. de J. desde el año de 1949, en reiterada jurisprudencia.

La regla del art. 50. en cuestión ha sido criticada por el vacío que deja al no prever el evento de que no se conozca el domicilio del demandado y el servicio hubiera sido prestado en distintos lugares del país. Esto ha dado lugar a encontradas jurisprudencias de los tribunales: para uno es competente el juez de cualquiera de los lugares en que se cumplió el servicio; para otros lo es el del lugar en que el servicio duro más tiempo, para otros, en fin, lo es el del último lugar en que se prestó el servicio.

Factor Objetivo o de la Cuantía.

Los Juicios Laborales por la Cuantía son de dos clases: Juicios de Unica Instancia y Juicios de Primera Instancia.

Los Juicios de UNICA INSTANCIA, en donde hay Juez Laboral son hasta \$ 15.000 y de PRIMERA INSTANCIA, de \$ 15.000 en adelante.

En donde no funcionen juzgados del trabajo, la competencia de estos negocios corresponde a los jueces de circuito civiles o promiscuos, en primera instancia.

Resumiendo lo de las cuantías se tiene:

1. El Juez de Circuito Laboral conoce (según ley 22/77):

1.1 En UNICA instancia de los negocios cuya cuantía no exceda de Quince mil pesos (\$ 15.000.00), y

1.2 En PRIMERA instancia de todos los demás.

2. En donde no hay juez de circuito laboral, conocerán los jueces en lo civil así:

- a) El municipal, en única instancia de todos aquellos negocios cuya cuantía no exceda de cinco mil pesos (\$ 5.000,00); y
- b) El del circuito, en primera instancia, de todos los demás.

Hay ciertos procesos o juicios laborales en donde la Cuantía no determina la competencia, son dos casos:

1. Acciones que se derivan del fuero sindical
- a. Juicio sobre la disolución y liquidación de un sindicato. El código establece que siempre se-
rán negocios de primera instancia.

Factor Subjetivo

Considerando la calidad de las partes, dentro del proceso laboral, la competencia se define por las siguientes reglas :

1. Cuando se demanda a la Nación, es competente el Juez de Circuito Laboral del lugar en que se prestó el servicio, o del domicilio del demandante, a elección de éste y sin consideración de la cuantía. Donde no exista Juez de circuito laboral, es competente el juez de Circuito civil o Promiscuo.

Se debe aclarar que si se trata de un trabajador oficial al servicio de la nación, la justicia laboral conocerá no solamente de la ejecución de salarios, prestaciones y demás, sino de todo lo relacionado con el contrato, como el reconocimiento de esos salarios y prestaciones.

En cambio, si se trata de empleado público, ese reconocimiento se demanda ante la justicia de lo contencioso-administrativa y una vez decretado, su pago se ejecuta ante el juez del circuito laboral, o civil o promiscuo, según antes dicho.

2. En los procesos contra los Departamentos (no los administrativos: DAS, DANE, etc) el demandante puede elegir el Juez del circuito laboral del lugar en que prestó sus servicios, o el de la capital del Departamento, sin consideración de la cuantía del pleito. Sino existe juez de circuito laboral, corresponde conocer al Juez de Circuito Civil o Promiscuo. Se debe entender que la elección opera cuando el lugar del servicio está dentro de la circunscripción territorial del Departamento; de lo contrario, habrá que demandar necesariamente ante el Juez de Circuito de la Capital. Sobre procesos contra las Intendencias y las Comisarias nada dice el art. 80. del C. de P.L., ni ninguno otro. Habría que entender que se siguen las mismas reglas que para el caso de los Departamentos.

3. Si el proceso se dirige contra un Municipio, compete el conocimiento al Juez del Circuito laboral del lugar en que se prestó el servicio. Si no existe Juez de circuito laboral, la competencia corresponde o al Juez Municipal o al Juez de Circuito en lo Civil, uno y otro según la cuantía.

4. Si el sujeto pasivo de la pretensión es un Establecimiento Público, o una Entidad o Empresa Oficial, corresponde el conocimiento al Juez del domicilio del demandado, o al juez del lugar en que se prestó el servicio, a elección del actor.

5. Por último, cuando la demanda se dirija contra los Institutos o las Cajas de Previsión Social, o Instituciones de Derecho Social, será competente el del lugar del domicilio de la Institución o Caja, o el del lugar en que se surtió la tramitación reglamentaria correspondiente, para el cobro de lo que se demanda.

Vía Gubernativa

Las acciones judiciales de todo orden contra el Estado, los Departamentos, Municipios, Establecimientos Públicos, Entidades o Empresas Oficiales, Institutos o Cajas de Previsión Social, o Entidades o Instituciones de Derecho Social solamente pueden intentarse cuando respecto de cada caso se ha agotado previamente el procedimiento administrativo general que señalan las leyes, o el reglamento interno de cada entidad. Así lo ordena el Art. 60. del C. de P.L. y lo reitera el Art. 103 del D.1848 de 1969, reglamentario del D.L. 3135 de 1968.

Esto quiere decir que el Empleado Oficial, vale decir: Empleado público o trabajador oficial antes de demandar a una entidad de derecho público, persona administrativa autónoma, etc. debe reclamar directamente lo que crea está a su favor, ante la respectiva entidad, como dicen Francisco Niño T. y Roberto Mejía E., se trata de un "privilegio que la ley les concede a las entidades de derecho público, semi-oficiales o de servicio social, para que no sean demandadas directamente ante el juez del trabajo, sino para que se les llame con antelación y se les facilite la manera de arreglar sus diferencias con el trabajador".

Intentada la vía gubernativa, pueden presentarse estas situaciones :

1. La Entidad nada resuelve sobre lo pedido por el empleado

público o trabajador oficial. Si la falta absoluta de pronunciamiento se prolonga por treinta (30) días al vencimiento de ese plazo improrrogable se entiende agotada la vía gubernativa, y el interesado puede incoar su demanda ante la jurisdicción pertinente.

2. La Entidad se pronuncia dentro del término legal. A partir de la fecha en que puede en firme la decisión administrativa, la entidad tiene sesenta (60) días para cumplir en todo o en la parte que fuere favorable al interesado. Vencido este término, sin que se haya cumplido la providencia, el juez competente puede avocar el conocimiento del asunto.

Por eso afirma la C.S. de J., que el agotamiento previo del procedimiento gubernativo o reglamentario es factor de competencia para el juez laboral. Para admitir la demanda, debe aparecer comprobado este requisito, mediante prueba que no tiene por qué ser forzosamente literal, como afirma la Corte. El agotamiento de la Vía Gubernativa admite o todo se admite (refiriéndose a la demanda sin la la comprobación mencionada), la actuación nace viciada, y si no se alega oportunamente la excepción dilatoria de declinatoria de jurisdicción ni se propone incidente de nulidad, el vicio sigue gravitando sobre el proceso y el juez obligado a declararlo nulo en el momento en que lo observe y de plano por ser inalanable la causal en virtud de que la competencia en este caso es improrrogable". Cas. Octubre 14 de 1970.

Hay que advertir que el procedimiento gubernativo o reglamentario puede encontrarse en leyes, decretos o resoluciones de carácter nacional, o en ordenanzas, acuerdos municipales, decretos o resoluciones departamentales o municipales.

cipales, o en reglamentos particulares de entidades o institutos oficiales. El procedimiento gubernativo de orden nacional está reglamentado claramente por medio del Decreto 2733 de 1959, que con el Cap. II Arts. 10 ss. subroga las normas del Código Contencioso Administrativo: arts. 74 ss.

Por el aspecto práctico, es conveniente que el interesado presente la solicitud para agotar la vía gubernativa en un escrito por duplicado, para en la copia obtener la constancia de recibo y fecha.

CAPÍTULO VI

REQUISITOS FORMALES DE LA DEMANDA

El C.P.L. en su artículo 25, señala los Requisitos formales que debe contener toda demanda en un proceso laboral.

- 1- Nombre del Juez
- 2- Designación de las partes y el de sus representantes legales.
- 3- Domicilio y dirección de las partes
- 4- Pretensiones
- 5- Los hechos
- 6- Fundamentos de Derecho
- 7- Relación de los medios de prueba
- 8- La Cuestía
- 9- Notificación

El primer requisito, está señalando la competencia, que es el factor territorial, lo relacionado con el fuero general, expresado en el art. 50. del C.P.L. La competencia se determinará por el lugar donde haya sido prestado el servicio, o por el domicilio del demandado o elección del actor.

CAPITULO VI

REQUISITO FORMALES DE LA DEMANDA

El artículo 25 del C.P.L. establece que la demanda debe contener los nombres de las partes y el de sus representantes legales, aquí se deben citar nombres completos del demandante y demandado (a). Si se trata de persona jurídica y a su vez el demandado puede ser persona natural o jurídica; si se trata de persona natural, se deben citar los nombres y apellidos completos si esa persona tiene capacidad suficiente para actuar por sí mismo. Art. 29 C.S.T. "Tienen capacidad para celebrar contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido diez y ocho (18) años de edad". Si el demandado es un menor que no tiene capacidad para actuar por sí mismo, debe actuar por medio de su representante legal. El art. 30 del C.S.T., por habla de la capacidad procesal anticipada, dice, cuando el

El C.P.L. en su artículo 25, señala los Requisitos formales que debe contener toda demanda en un proceso laboral.

- 1- Nombre del Juez
- 2- Designación de las partes y el de sus representantes legales.
- 3- Domicilio y dirección de las partes
- 4- Pretensiones
- 5- Los hechos
- 6- Fundamentos de Derecho
- 7- Relación de los medios de prueba
- 8- La Cuantía
- 9- Notificación

El primer requisito, esta señalando la competencia, que es el factor territorial, lo relacionado con el fuero general, expresado en el artl. 50. del C.P.L. La competencia se determina por el lugar donde haya sido prestado el servicio, o por el domicilio del demandado a elección del actor.

El segundo, se refiere al nombre de las partes y el de sus representantes legales, aquí se deben citar: nombres completos del demandante y demandado (s), si se trata de persona jurídica y a su vez el demandado puede ser persona natural o jurídica; si se trata de persona natural, se deben citar los nombres y apellidos completos y si esa persona tiene capacidad suficiente para actuar por sí mismo. art. 29 C.S.T. "Tienen capacidad para celebrar contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido diez y ocho (18) años de edad". Si el demandado es un menor que no tiene capacidad para actuar por sí mismo, debe actuar por medio de su representante legal. El artl. 30 del C.S.T., nos habla de la capacidad procesal anticipada, dice, cuando el

menor ha obtenido autorización del Inspector del Trabajo, ahí puede actuar por sí mismo. Y si se trata de persona jurídica, actúa por medio de su Representante Legal o Convencional, en este caso se debe citar el nombre completo de la persona jurídica que se demanda y el nombre de la persona que representa esa entidad jurídica. No es obligatoria acompañar la prueba de la personería jurídica, solamente se debe mencionar, lo cual no sucede en lo civil, para lo cual si es indispensable. Es aconsejable tener la certeza que cuando se va a demandar a la persona jurídica, sobre su existencia, se debe solicitar a la Cámara de Comercio, el Certificado correspondiente en tratándose de Sociedades, o Bancario a la Superintendencia Bancaria.

Art. 36 C.P.L. Prueba de la Personería: "El demandante no estará obligado a presentar con la demanda la prueba de la existencia de la persona jurídica contra la cual va dirigida ni la de la calidad de su representante. Le bastará con designarlos, a menos que en el juicio se debata como cuestión principal este punto, el juez debe continuar el proceso y fallar ese punto.

Quando se demanda entidades de derecho público, si se trata de la Nación, su representante es el Procurador General de la Nación; a nivel de la primera instancia la representación de la Nación la tiene el Procurador Regional; si se trata del Departamento, el representante es el Gobernador, el cual puede asistir por sí mismo o designar un delegado; en el Municipio lo es el Alcalde, una norma dice que es el Personero, el Representante Judicial.

Art. 35 C.P.L. establece "Asesoría al Ministerio Público", y se dice que cuando se demanda a entidades de derecho público, hay que citar además del Ministerio Público, al Director, Gerente o Jefe de la Sección respectiva, establece una especie de coadyuvancia que en un principio era a

obligado a citarlas, porque puede actuar por sí mismo sin ser abogado. La cita de la norma será aplicable al caso controvertido. Si se va a demandar a un trabajador oficial, las normas no son las del C.S.T., sino las leyes especiales que se han dictado para dichos trabajadores (ley 6a/45; decreto 2127/45; decreto 3135/65).

En cuanto al séptimo requisito, habla de la Relación de los medios de prueba, cuando se dictó el código laboral eso fue una innovación (de invocarlo con la demanda) en el C.J. era posterior. El C.P.L. no le exige al demandante, que en la demanda se acompañen los documentos, sino que existe la posibilidad de que se acompañen después.

Octavo : Cuantía, consiste en que cuando es un factor importante para determinar la competencia, el demandante está obligado en señalarlo; hay casos como se ha visto en donde no hay cuantía.

Y como último requisito está el de las notificaciones.

nes.

1. Justicia Ejecutiva

Art. 100 C.P.L. El título ejecutivo debe tener su origen en el cumplimiento de toda obligación nacida de una relación laboral que provenga del deber o de su cesante o cesante de una decisión judicial o de un laudo arbitral. Se debe la conservación de esa norma se cuenta lo siguiente: Se debe recordar que en relación de trabajo, que es diferente a la noción de contrato de trabajo. La primera, parte del sustrato de la actividad personal del trabajador art. 24 C.F.T. y el Contrato tiene tres elementos esenciales: actividad personal, continuada subordinación o dependencia y el salario o remuneración. La correspondencia a la jurisprudencia laboral, entiendo que con base en ese concepto de esa relación laboral, más explícito que el contrato de trabajo, podía ser de conocimiento de la justicia laboral a través del Juicio Ejecutivo, no solo aquellas obligaciones nacidas del contrato de trabajo, sino otra clase de actividades de carácter personal que no caviere su origen en el cumplimiento contractual y a través de esa actividad.

CAPITULO VII

PROCEDIMIENTO EN LOS JUICIOS ESPECIALES

El carácter personal que tuvieron su origen en situaciones laborales o reglamentarias o sea en caso del empleado público o en el cumplimiento de la justicia laboral aquellas obligaciones a favor de esos trabajadores en entidades de derecho público o reconocimiento de entidades de derecho público para empleados públicos que constituyen mérito para el cobro en juicio ejecutivo. Partiendo de ello además el título ejecutivo tiene las tres características o sea, que sea, claro, exigible y expreso, así el juez debe librar el respectivo mandamiento de pago. El valor total del requerimiento se presenta en las siguientes situaciones:

- a) El demandante en la misma demanda, le pide al juez librar el mandamiento de pago y en dictan los autos en los que se presenta en escrito separado.

I. Juicio Ejecutivo

Art. 100 C.P.L. El título ejecutivo debe tener su origen en el cumplimiento de toda obligación emanada de una relación laboral que provenga del deudor o de su causante o emane de una decisión judicial o de un laudo arbitral. De la consagración de esa norma se comenta lo siguiente: Se debe recordar que es relación de trabajo, que es diferente a la noción de contrato de trabajo. La primera, parte del supuesto de la actividad personal del trabajador art. 24 C.S.T y el Contrato tiene tres elementos esenciales: actividad personal, continuada subordinación o dependencia y el salario o remuneración. Le correspondía a la jurisprudencia laboral, entender que con base en ese concepto de esa Relación laboral más amplio que el contrato de trabajo, podía ser de conocimiento de la justicia laboral a través del Juicio Ejecutivo, no solo aquellas obligaciones emanadas del contrato de trabajo, sino otra clase de actividades de carácter personal que no tuvieron su origen en esa modalidad contractual y a través de esa interpretación que concluyó: qué actividades de carácter personal que tuvieron su origen en situaciones legales o reglamentarias o sea en caso del empleado público e- ra del conocimiento de la justicia laboral aquellas obligaciones a favor de esos trabajadores no vinculados por contrato. Resoluciones o reconocimiento de entidades de derecho público para empleados públicos que constituyan mérito pue- den cobrarse en juicio ejecutivo. Partiendo de ello además el título ejecutivo tiene las tres características o sea, que sea, cierto, exigible y expresa, así el juez debe librar el respectivo Mandamiento de pago. Si reúne todos los requi- sitos se presentan las siguientes situaciones:

- a) El demandante en la misma demanda, le pide al Juez que se libere el Mandamiento de Pago y se dicten las medidas previas, para lo cual se presenta en escrito separado.

b) La demanda ejecutiva contiene también la solicitud de medidas previas y debe reunir todos los requisitos del Art. 25 del C.P.I.

c) Cuando se solicita medidas previas, no hay necesidad de prestar caución, por el contrario el demandante simplemente denuncia bajo la gravedad del juramento los bienes que considere son de propiedad del demandado, esa denuncia la tiene que ratificar bajo la gravedad del juramento, ante el juez y secretario que es previa a la admisión de la demanda ejecutiva.

Ese auto de mandamiento de pago debe notificarse personalmente al demandado y éste puede: Pagar; puede ofrecer caución real de saneamiento. Qué pasa si no paga, ni ofrece caución? Aquí el juez debe seguir adelante el juicio ejecutivo; también puede el demandado proponer excepciones e interponer recursos; las excepciones están limitadas a la de pago. Decretadas las medidas previas, se presentan ya sea directamente o por comisiones, aquí, en este evento se dan dos situaciones:

1. En el momento de la diligencia, si no hay oposición se embargan los bienes.

2. Si hay oposiciones, el código laboral no regula nada al respecto, entonces hay que remontarnos o acudir al C.P.C. Se presentan estas situaciones:

a) Si el ejecutante insiste, el juez debe admitir o no la oposición; si la admite debe dejar en calidad de depósito al opositor.

b) Puede suceder que el tercer opositor no se presente; el

cual si se puede presentar al juicio a alegar su posesión material, ahí el código si tiene su art. cual es el 103 y hace su solicitud por escrito, solamente cuando se propone excepciones el trámite es oral; el tercer opositor debe prestar caución previa, la cual se la fija el juez, al presentar su solicitud el juez debe fallar de plano y así decreta o niega el desembargo de los bienes.

Con la solicitud se deben acompañar las pruebas pertinentes en que base su solicitud. El opositor puede presentar dos declaraciones extrajuicio. En algunos casos algunos jueces han exigido que la prueba tiene que ir controvertida (cuando hay dos declaraciones extrajuicio debe haber notificación a la contraparte). Contra ese auto que resuelve la oposición, son procedentes los recursos de reposición y apelación.

Al demandado una vez que se le notifica la demanda tiene cinco (5) posibilidades:

1. El demandado debe notificarse personalmente. Si el demandado paga, se hace la liquidación previa y ahí termina el juicio.
2. Interponer Recursos; se notifica y en vez de pagar, le pide reposición al Juez del auto de mandamiento de pago; si prospera la reposición se van al suelo las medidas previas. Puede en el mismo escrito en forma subsidiaria o hacerlo de plano es interponer el recurso de apelación, si lo hace, el juez deberá primero resolver la reposición, sino repone, se concede la apelación ésta se debe conceder en el efecto devolutivo.

Como la actuación del juicio ejecutivo se hace fuera de

audiencia, esos autos se notificarán en Estados a las partes y los recursos deben de interponerse en los términos legales, 2 días para el de reposición y 3 el de apelación. Si el juez no repone deberá conceder la apelación y le corresponde al superior resolverla (se envía copia al superior y el trámite de la 2a. instancia, es igual a la 2a. instancia de apelación de los autos interlocutorios en el juicio ordinario).

Si el Tribunal repone que prospera la apelación, se revoca el mandamiento de pago, se decreta el desembargo de los bienes y se termina el juicio.

3. El demandado propone excepciones: El código laboral no señala término exacto para ello, por analogía se ha dado los 10 días, desde la fecha de notificación al demandado. Si se trata de un juicio ejecutivo laboral que tenga su origen en la relación de trabajo, el art. 107, propone que la única excepción que se debe proponer es la excepción de pago, que debe haberse presentado con posterioridad al propio título ejecutivo.

En algunos casos a Tribunales del país, interpretando la Jurisprudencia han aceptado otras excepciones diferentes a la de pago, como : la prescripción, nulidad por falta de citación o emplazamiento del deudor. Pero en la mayoría se ha mantenido la línea rígida de aceptar sólo la excepción de pago.

Cuando se trata de excepciones que tienen su origen en con rato civil o comercial, pero originadas en una relación de carácter privado, pueden perfectamente proponerse otras excepciones diferentes a las de pago.

Si el demandado propone la excepción de pago en tiempo, el Juez debe señalar fecha y hora, para una audiencia en la cual el demandado deberá sostener las excepciones y

presentar las pruebas que fundamente los hechos materia de tales excepciones y el trámite y decisión de éstas se debe hacer en audiencia pública.

El ejecutante o demandante dentro de la audiencia, puede solicitar que se suspenda la audiencia para contraprobar, el juez debe acceder dentro del término para una nueva audiencia dentro de los 5 días siguientes, dentro de la cual el demandante debe presentar las respectivas pruebas para contraprobar. El día y hora señalado el demandante o ejecutante se presenta a la audiencia, lleva las pruebas, el juez entra a decretar las que sean conducentes en el debate y entra a practicar a continuación las pruebas, si es del caso de una vez y a continuación procede a fallar las excepciones.

La providencia que pone fin o resuelve las excepciones, algunos sostienen que es una sentencia y que por lo tanto tiene una serie de consecuencias: si es una sentencia se notifica por Estrados, y procede el recurso de apelación y se concede en el efecto suspensivo.

Otros sostienen que es un auto interlocutorio, el que resolve las excepciones y que por lo tanto se puede notificar por estrados o por estados, además caben los dos recursos: reposición y apelación, y se concede la apelación en el efecto devolutivo. Parece que de conformidad con el art. 108 del C.P.L. que todos los autos que se apelan se harán en el efecto devolutivo. La tesis más jurídica parece ser la segunda. El mandamiento de pago reemplaza la sentencia.

4. El demandado al notificarse la demanda: si no paga, no interpone recursos puede ofrecer CAUCION REAL DE SANEAMIENTO, que consiste en que se garantiza al ejecutante la continuación del juicio mediante la destinación de unos bienes determinados y que a la vez conlleva que los demás bienes embargados se desembarguen. Esa

caución debe prestarse a satisfacción del Juzgado. Si el ejecutado ofrece caución real de saneamiento, la parte - dentro del término señalado el juzgado procederá a embargar esos bienes y a desembargar esos otros. Esa caución debe ser en dinero, hipoteca o prenda y el proceso sigue su curso normal.

5. El demandado: Ni paga, ni ofrece caución, no interpone recursos o si los interpuso no prosperaron. Entonces el juez deberá ordenar el REMATE de los bienes embargados, previo avalúo de los mismos, para lo cual el juez designará un perito; ya en firme el avalúo, el juez señalará fecha y hora para la diligencia de remate. El código no establece el sistema del remate, no se puede hacer el remate de los bienes cuando no se han hecho los avisos con antelación no inferior a 6 días; ya sean muebles o inmuebles y para tal efecto se deberá fijar - los avisos en la secretaría del juzgado o en otros tres lugares visibles.

Como hay norma expresa no hay necesidad de acudir al procedimiento civil. Si los bienes que se van a rematar se encuentran en otro sitio diferente al lugar donde se va a practicar el remate, hay que comisionar al juez de ese lugar para que haga la publicación y mientras no vuelva el despacho debidamente diligenciado no podrá hacerse el remate; este es un requisito obligatorio, si no se cumple habría nulidad del remate.

Si se cumple con tales requisitos, el día y hora señalados se abre la licitación y se acude al procedimiento civil (no puede durar más de dos horas ... Efectuado el remate de los bienes por aplicación análoga se debe dictar el auto aprobatorio y se ordena el registro

en tratándose de inmuebles. Antes de efectuarse el remate, el juzgado hace una liquidación del crédito y después de efectuado el remate y del auto aprobatorio se hace una liquidación definitiva o final. Si queda un saldo se le entrega a la parte ejecutante. Si lo que se ha embargado es sumas de dinero, firme el mandamiento de pago, si no prospera las excepciones, se ordena entregar la suma previa la liquidación del crédito, si no se paga la totalidad, se deberá buscar más bienes.

II. Juicio de Fuero Sindical

El fuero sindical es una institución consagrada como garantía que gozan o tienen ciertos trabajadores como son:

1. Los fundadores del sindicato.
2. Los que ingresen al sindicato después de la fundación con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica.
3. Los miembros de la Junta Directiva; los 5 primeros principales y los 5 primeros suplentes, por el período estatutario y 6 meses más.
4. Los dos miembros de la Comisión de Reclamos, también por el período estatutario y por 6 meses más. Hay que pedirle al juez del trabajo que autorice el despido, traslado o desmejora, de ahí nace la primera acción de levantamiento del fuero o acción para despedir. En esta acción el demandante es el patrono y el demandado el trabajador, pero puede suceder que el patrono no cumpla con la ley y lo despidan sin esa autorización, ese trabajador aforado la ley le da el derecho de instaurar la acción de reinstalación o reintegro, aquí el demandante es el trabajador y el demandado el patrono.

Hay que recordar el art. 12 del C.P.K. de los juicios que no tienen cuantía, son juicios de primera instancia y son de conocimiento del juez del circuito laboral o juez civil del circuito. El C.P.L. establece que en cualquiera de las dos acciones el trámite es el mismo.

El demandante debe presentar su demanda, la cual debe reunir los requisitos del art. 25 y el juez debe admitir la si reúne dentro de las 24 horas siguientes y ordene que se le notifique personalmente al demandado y lo cita para que se presente a la audiencia pública, que deberá efectuarse y dentro de los 5 días siguientes, dentro de la cual debe contestar la demanda. En día y hora señalado el juez abre la audiencia y el demandante contesta en forma oral la demanda. Contestada la demanda (propone excepciones, presenta pruebas) o dejado constancia de la no presentación.

Contestada o no la demanda en la misma audiencia y a continuación en el mismo día, el juez invita a las partes a que concilien, si concilian se acaba el pleito. Si no se concilia, el juez declara fracasada y entra a decretar las pruebas, el demandante ahí puede corregir la demanda; si no se corrige, procede a decretar y practicar las pruebas, se suspende la audiencia, si no se puede se hace en otra audiencia, dentro de los 5 días siguientes y a continuación falla. A continuación de practicadas las pruebas se debe fallar en seguida; si no se puede hacerlo ahí mismo en dicho día, debe señalarse otra audiencia que debe hacerlo dentro de los 2 días siguientes.

Como es sentencia y se trata de un juicio, se notifica en Estrados y es procedente el recurso de apelación en el efecto suspensivo. Si la sentencia es desfavorable al trabajador se la debe consultar.

4) Tramite de la segunda instancia - Se interpone la apelación y se la concedió y se va al Tribunal por ser juicio de primera instancia, se reparte al magistrado y este debe fallar de plano, no hay ningún trámite y lo hace dentro de los 5 días siguientes. No hay audiencia, la sentencia se dicta fuera de audiencia. Es voluntaria la sustentación de la apelación. Aquí es uno de los casos especiales - que la sentencia se notifica por Estados y no cabe ningún recurso.

La acción de levantamiento de fuero - prospera cuando se prueba:

- 1) La existencia del sindicato (copia auténtica del Diario Oficial, es una prueba solemne).
- 2) La vigencia del reconocimiento de la personería (certificado del ministerio).
- 3) Que el trabajador en el momento que se hizo la solicitud este aforado.
- 4) Las causales legales señaladas en la ley, son dos: la primera, son las justas causas invocadas en el literal a, del art. 7o. del decreto 2351/65, que reemplazó los arts. 62 y 63 del C.S.T.; esas justas causas son quince. La segunda causal: la cláusula definitiva de la empresa o establecimiento o suspensión de actividades por más de 120 días.

Para la Acción de Reintegro - se debe demostrar:

- 1) Existencia del sindicato
- 2) Vigencia del sindicato
- 3) Calidad de aforado

4) Que el patrono no pidió previamente autorización al juez

III - Juicio de Arbitramento voluntario

El patrono y el trabajador pueden acordar que las diferencias que se presenten durante la ejecución y a la terminación del contrato de trabajo, se resuelven por un tribunal de arbitramento voluntario.

Ese acuerdo o pacto de las partes recibe la denominación de cláusula compromisoria y se puede convenir en: el contrato individual de trabajo, en la convención colectiva, en el pacto colectivo, en el contrato sindical y en un documento posterior que pueden firmar las partes y que recibe la denominación de Compromiso.

Ese acuerdo o convenio conlleva la derogatoria de la jurisdicción ordinaria de los jueces del trabajo y obliga a las partes a acudir a dicho Tribunal para resolver sus diferencias, éstas se refieren a la aplicación o interpretación de normas positivas o sea que se trata de conflictos jurídicos. Ante tal situación y pactada la cláusula compromisoria, si el trabajador acude a la justicia ordinaria el patrono puede proponer en su oportunidad legal la excepción de falta de jurisdicción por parte del juez.

Se ha discutido doctrinalmente la legalidad sobre la validez, eficacia jurídica de la cláusula compromisoria pactada en el contrato individual del trabajo y se ha dicho que por tratarse del contrato individual del trabajo en la mayoría de los casos de un contrato de adhesión donde el trabajador no puede discutir en la realidad las

cláusulas que se pactan que se le está quitando ese derecho y por lo tanto que esa cláusula compromisoria debe limitarse a aquellos derechos discutibles e inciertos (aquellos de que se pueden transigir y no en aquellos ciertos e indiscutibles y se ha afirmado también que el tribunal de arbitramento voluntario va contra el principio de la gratuidad, ya que los gastos procesales por regla general se causan por partes iguales y en la mayoría de los casos, el trabajador no está en condiciones de hacer esas erogaciones. Los honorarios los fijan los propios árbitros y hay que pagar por adelantado.

Por otra parte existe la posibilidad de que en las convenciones colectivas de trabajo se pacte la creación de un tribunal de arbitramento voluntario que va a resolver las diferencias entre patronos y trabajadores de una empresa, o titulares de una actividad y trabajadores de una empresa, o titulares de una actividad y trabajadores de una empresa, o titulares de una actividad y trabajadores de una empresa.

Si las partes al pactar la cláusula compromisoria no estipulan el sistema de nombramiento de árbitros se aplican las normas legales, en ese evento cada parte debe nombrar un árbitro y el tercero lo nombran los dos principales. Si no se ponen de acuerdo, lo hace el Inspector o en su lugar la primera Autoridad del lugar.

Contra los laudos arbitrales permanentes puede recurrir a su vez si una de las partes se muestra renuente a nombrar su árbitro, entonces la otra parte puede solicitar al Juez del Trabajo que requiera al renuente para que en el término de tres (3) días nombre su árbitro o sino lo designa el Juez.

Pero constituido el Tribunal los árbitros tienen un plazo de 10 días para tramitar el proceso arbitral y para fallarlo, pero ese plazo se puede ampliar a solicitud de que hacen los árbitros a las partes. Esos árbitros -

del Tribunal de Arbitramento por regla general fallan en de-
recho. La sentencia recibe el nombre o la denominación de
Laudo Arbitral, esa sentencia debe notificarse en forma per-
sonal a las partes y contra él solo procede el recurso de
Homologación. Como se trata de un Tribunal de arbitramen-
to voluntario del recurso de Homologación será competente
el respectivo Tribunal Superior de Distrito Judicial Sala
Laboral. Ese recurso debe interponerse dentro de los 3 -
días siguientes contados a partir del día siguiente de la
notificación a las partes del Laudo.

Por otra parte existe la posibilidad de que en las
convenciones colectivas de trabajo, se pacten tribunales
de arbitramento permanentes que van a resolver las diferen-
cias entre patronos y trabajadores de una empresa, a títu-
lo de ej. el de los ferrocarriles nacionales donde se re-
suelven la mayoría de los conflictos jurídicos.

En esa Cláusula Compromisoria se puede pactar todo
lo relacionado con la competencia, trámite y decisión de -
los arbitramentos y solo se aplican las normas legales co-
mo supletivas a falta de disposición expresa.

Contra los laudos arbitrales permanentes también es
Procedente el recurso de Homologación.

Prescripción - Arts. 488 C.S.T. y 151 C.P.L. esta-
blecen que en las acciones originales en derechos laborales
Prescriben en 3 años, desde el momento en que se hace exi-
gible cada derecho.

Existen dos prescripciones de corto plazo:

- 1) Acción de Reintegro en el juicio de Fuero Sindical es
de 2 meses, que se cuentan desde el momento del despi-
do.

- 2) Acción de Reintegro de los trabajadores con 10 años o más de servicio que son despedidos sin justa causa y que prescribe en 3 meses (contados desde el momento del despido) a su vez el art. 489 y la parte final del art. 151 del C.P.L. establecen a la vez un sistema propio de interrupción de la prescripción que consiste en que se interrumpe la prescripción con el reclamo escrito por el trabajador al patrono y recibido por éste. Desde ese momento comienza a correr la prescripción.

CAPITULO VIII

PROYECCION DE REFORMA DEL CODIGO DE PROCESO DINAMICO LABORAL

Para el desarrollo del presente capítulo, se va a tener en cuenta las observaciones que hace el Instituto Colombiano de Derecho Procesal al Proyecto para el Nuevo Código de Procedimiento Laboral, y propiamente el doctor Fernando Gaviria Echandía, el cual lo analiza de la siguiente forma:

"El proyecto utiliza unas veces la palabra "proceso" y otras la de "juicio" y la de "acciones" para designar al mismo concepto lo cual no corresponde a la técnica moderna para códigos de Procedimiento. Es mejor seguir la pauta del actual C. de P.C. y utilizar únicamente el término "proceso", que es el aconsejado por los modernos procesalistas de todos los países, y para que haya armonía entre los dos códigos".

Deben sustituirse las palabras: libelo, actor, respuesta a la demanda y litigio, por demanda, demandante, contestación y proceso, y en el de VIII del Circuito Laboral y Juicio Laboral o civil del circuito y juez civil o laboral municipal. Además debe sustituirse el término respuesta por contestación para que haya armonía con el C. de P.C.

El art. 7o. del proyecto se titula: "inderogabilidad de la Jurisdicción" y su texto dice: la Jurisdicción Laboral no puede ser derogada por las partes, sino en los casos y con las formalidades prescritas en este código. Se observa que la Jurisdicción nunca es derogable por las partes. Sería mejor aplicar el art. 6o. del C. de P.C. sobre obligatoriedad o imperatividad de las normas procesales, o adoptar el siguiente texto: Imperatividad de la Jurisdicción Laboral. Solamente pueden incluirse de este código aquellos asuntos laborales que en este código se determinan y con las formalidades

Para el desarrollo del presente capítulo, se va a tener en cuenta las observaciones que hace el Instituto Colombiano de Derecho Procesal al Proyecto para el Nuevo Código de Procedimiento Laboral, y propiamente el doctor Nernando Devís Echandía, el cual lo analiza de la siguiente forma :

"El proyecto utiliza unas veces la palabra "proceso" y otras la de "juicio" y la de "acciones" para designar el mismo concepto lo cual no corresponde a la técnica moderna para códigos de Procedimiento. Es mejor seguir la pauta del actual C. de P.C. y utilizar únicamente el término "proceso", que es el aconsejado por los modernos procesalistas de todos los países, y para que haya armonía entre los dos códigos".

Deben sustituirse las palabras: libelo, actor, respuesta a la demanda y litigio, por demanda, demandante, contestación y proceso; y en vez de Juez del Circuito Laboral y Juez del Circuito Civil, y Jueces municipales laborales o civiles, debe decirse Juez laboral o civil del circuito y juez civil o laboral municipal. Además debe sustituirse el término respuesta por contestación para que haya armonía con el C. de P.C.

"El art. 70. del proyecto se titula: "inderogabilidad de la Jurisdicción" y su texto dice: La jurisdicción laboral no puede ser derogada por las partes, sino en los casos y con las formalidades prescritas en este código. Se observa que la Jurisdicción nunca es derogable por las partes. Sería mejor aplicar el art. 60. del C. de P.C. - sobre obligatoriedad o imperatividad de las normas procesales, o adoptar el siguiente texto : Imperatividad de la Jurisdicción laboral. Solamente pueden incluirse de esta Jurisdicción aquellos asuntos laborales que en este código y en leyes posteriores se determinan y con las formalidades

des que allí se prescriban".

Con respecto al art. 9o. del proyecto está mal redactado, pues no puede hablarse de Competencia general de la jurisdicción, sino de Alcance general de la Jurisdicción laboral.

El inciso segundo del art. 10 del Proyecto, que regula la aplicación de las futuras leyes sobre jurisdicción y competencia laboral, debe suprimirse; pues es obvio que es en la nueva ley donde debe disponerse si se aplica o no a los procesos en curso; adem's, si se trata de jurisdicción, la doctrina mundial acepta la aplicación inmediata de la nueva ley a tales procesos.

En el art. 14 que trata del fuero territorial para Procesos que promueva la Nación en vez de decirse: "De los Juicios que se sigan contra la nación conocerá, en primera instancia, el juez de circuito laboral del lugar donde se haya prestado el servicio o el del domicilio del demandante, a elección de éste, cualquiera que sea la cuantía". Debe decirse: De los procesos contra la nación conocerá, en Primera instancia, el juez laboral del circuito que corresponda al lugar donde se haya prestado el servicio o al domicilio del demandante, a elección de éste, cualquiera que sea la cuantía.

En el art. 20 del Proyecto, se hace diferencia entre la competencia por cuantía del Juez laboral y del juez civil del circuito que lo reemplase por falta de aquel, y se asigna al primero hasta \$25,000.00 en única instancia y al segundo hasta \$15,000.00. Es mejor dejar la cuantía en ambos casos.

Al art. 59 se le hacen las siguientes observaciones:
En el título debe aclararse que se trata de las salas de de-

plazo para corregirla o complementarla por innecesario, cisión y suprimirse la palabra laborales por innecesario, para que quede así: "Providencias que dictan las salas de decisión de los tribunales". La redacción quedaría mas completa y mejor así: Las salas de Decisión dictarán las sentencias y los autos que resuelvan sobre la admisión de recursos o decidan estos o les pongan fin por otra causa, o decidan los de queja o conflictos de competencia, sobre el otorgamiento del recurso de casación o declaren a éste desierto, o resuelvan recusaciones e impedimentos de jueces y los demás interlocutorios. Los autos de sustanciación los dictará el magistrado ponente.

Sobre excepciones a la gratuidad de la justicia la boral, deben eliminarse las expensas secretariales por expedición de copias y otras señaladas en el arancel. De lo contrario se disminuye demasiado la grautuidad que en esta rama de la jurisdicción es fundamental.

Además respecto a la importantísima materia de la facultad del juez para decidir "extra y ultra petita", deben suprimirse las frases "hayan sido disentidos en el juicio" y "siempre que no hayan sido pagadas"; la primera porque debe ser suficiente que aparezca la prueba de los hechos que generen el mayor o distinto derecho del demandante, y la segunda porque sobra. Además debe extenderse este principio a la segunda instancia.

El numeral que exige presentar la prueba documental con la demanda o en la audiencia en que se decreten las pruebas, debe agregarse que también podrá solicitarse que por despacho se disponga la expedición de las copias o que se obtengan en inspección judicial, a juicio del juez.

"Corrección o complementación de la demanda". El

plazo para corregirla o complementarla debe ser de cinco días (como ocurre en el art. 85 del C.P.C.) y no de diez, pues no se justifica que haya mayor dilación en el proceso laboral que en el civil. Y donde dice el juez señalará los defectos, debe ponerse: el juez inadmitirá la demanda y se señalará los defectos..

El artículo que regula el traslado de la demanda, se diferencia del 87 del C.P.C. solamente en cuanto suprime la copia para el demandado, de los anexos y es mejor incluirla; por lo cual sobre este texto pues debe aplicarse por referencia el del C. de P.C.

El sistema propuesto de designar primero el curador y después proceder al emplazamiento es violatorio del derecho constitucional de defensa; en razón de que en el inciso de cierto artículo se establece: "le nombrará un curador para la litis", y debe ponerse: Procederá a ordenar su emplazamiento y si no comparece en el término se señalará en el art. 181, le nombrará un curador para la litis.

Retiro de la demanda.- Mientras no se haya notificado al demandado el auto admisorio de la demanda, ésta podrá ser retirada por el demandante, con sus anexos, sin necesidad de desglose, siempre que no se hayan practicado medidas cautelares.

Sobre allanamiento de la demanda, consagra un sistema que en materia civil se justifica, pero que puede resultar peligroso para los demandados ignorantes, que lo son muchos en materia laboral. Por ello, se propone que se suprime la conciliación que prima. En esta materia es suficiente la conciliación que

- 77 -

también otorga más garantías.

El art. que trató de las excepciones previas quedaría mejor así: "Las excepciones previas que el demandado puede proponer en la contestación de la demanda, son las siguientes: "Sobra referirse a la corrección de la demanda, porque ésta forma parte de aquella si es parcial o la sustituye si fuere total.

Deben incluirse las siguientes excepciones previas: No haberse presentado prueba de la calidad de heredero, conyuge, curador de bienes, administrador de comunidad o albacea, en que actúa el demandante o se cita al demandado. Además haberse notificado el auto admisorio de la demanda a un homónimo del demandado.

El inciso final del artículo 103 debe reformarse, para que no resulte con el error que se incurrió en el similar del art. 97 del C. de P.C. que ha dado lugar a muchos problemas procesales. Sería mejor así: "También podrán proponerse como previas las excepciones de cosa juzgada, transacción y caducidad de la acción". La de prescripción del derecho sustancial es perentorio y debe proponerse como tal, para que se decida en la sentencia.

"Las excepciones previas se tramitarán y decidirán en la primera audiencia si fracasa la conciliación o ésta fuere parcial, de conformidad con lo prescrito en el artículo....".

Proposición de las excepciones perentorias y dilatorias. Porque en el moderno derecho procesal, las dilatorias son excepciones de mérito, pero con efecto meramente dilatorio de la decisión de fondo.

Y en la sentencia el juez decidirá las excepciones perentorias propuestas de oficio las que encuentre probadas siempre que no sean las de prescripción, compensación y nulidad relativa, pues éstas deberán ser siempre alegadas. Sin embargo, deberá decidir de oficio sobre estas excepciones en lo referente a lo resuelto extra o ultra petita de acuerdo con la autorización que otorga el artículo.

Sobre las pruebas, debe reducirse a los textos que establezcan normas diferentes a las del C. de P.C. y que sean útiles, pues en lo demás quedan aplicables éstas y por lo tanto sobre reproducirlas. Podrán decretarse pruebas de oficio en el auto que resuelva sobre las peticiones por las partes, en las audiencias de trámite y hasta cuando se dicte el auto que señale fecha para audiencia de juzgamiento.

La mención a incidentes debe suprimirse, porque estos se deben tramitar en audiencia, por celeridad y concentración.

Interrogatorio de parte a instancia de interesado o por iniciativa del Juez. Cuando se trate de personas jurídicas, podrá comparecer a absolver el interrogatorio un funcionario distinto de su representante, pero en tal caso se considerará que tiene facultad para confesar y no podrá excusarse de responder con el pretexto de que ignora los hechos por no haber intervenido en ellos, sin perjuicio de que pueda solicitar se le permita consultar los archivos y libros de la empresa.

El interrogatorio será oral, si la parte que lo solicita concurre a la audiencia; en caso contrario ésta deberá presentarlo a más tardar al comienzo de la audiencia señalada para tal efecto.

De la Inspección judicial. A solicitud de parte o de oficio, el juez designará un perito para que dictamine sobre la naturaleza científica, técnica o artística de los hechos que deban examinarse.

Es inconveniente eliminar el decreto de la exhibición cuando se trate de documentos o casa muebles, porque entonces las consecuencias probatorias que se contemplan en el C. de P.C. para cuando no se hace la exhibición quedarán eliminadas.

Aparte de las innovaciones procesales como las introducidas al inciso 2o. del art. 2o. del decreto 2158/48, relativas a la calificación de huelgas y cancelación de personas, disolución y liquidación de asociaciones profesionales, se han presentado que valga la pena mencionar dos proyectos de código de procedimiento laboral de evidente importancia: uno en 1970 y el otro diez años después, pero no bastante, la actividad científica de sus redactores, ninguno de los dos ha tenido frutos de convertirse en ley o en decreto con fuerza de ley. El último ha sido muy controvertido. Las asociaciones de trabajadores, lo mismo que la federación nacional de comerciantes, le han formulado serias críticas y habiendo vencido el término para ejecutar la facultad extraordinaria que le fueron conferidas al gobierno para acogerlo como decreto legislativo, quedaría apenas la alternativa de someterlo a la consideración del Congreso y bien es sabido que este es bastante reacio a la expedición de códigos. De consiguiente no es aventurado predecir que el Decreto 2158/48 en su contexto general prolongará indefinidamente su vigencia.

La reciente ley sobre emergencia judicial (Ley 22 de 1980) contiene unos artículos que preceptúa: Art. 15,

cada una de las audiencias de trámite del art. 45 del C.P.L. no pueden aplazarse, suspender o diferirse por más de una (1) vez para días diferentes.

1. GONZÁLEZ GARCÍA, Guillermo: "Derecho del Trabajo".
Esta norma es plausible puesto que procura corregir vicio muy arraigado en la práctica procesal, aunque no cabe discutir la posibilidad de que en casos excepcionales sea necesario aplazar la audiencia más de una vez.

Entre las normas que han reformado parcialmente el Decreto 2158/48 y que mantienen vigencia tenemos:

2. BARRERA, Carlos: "Código Procesal del Trabajo". Edit. Librería Gran Colombia/55.
3. PÉREZ VIVAS, Alvaro: "Procedimiento de Casación en materia civil, penal y del Trabajo". Bogotá, Editorial Temis, 1966.
4. RODRÍGUEZ, J. Ramírez: "Tratado del Proceso Laboral". Editorial Adier Buenos Aires 1.930.
C.S. del T. (en materia de calificación de huelgas, Decretos 456 y 931/56 juicios de reconocimiento y pago de honorarios profesionales; Decreto 1762/56 que incorporó a la C. S. de Justicia el Tribunal Supremo del Trabajo decreto legislativo No. 1 del 57 (que suprimió los Tribunales Seccionales del Trabajo y creó las Salas Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial; Decreto 204/57 sobre fuero sindical; Decreto ley 528/64 sobre competencia de la Sala Laboral de la Corte; Ley 16/69 sobre causales de casación y trámite del recurso; ley 22/77 sobre competencia en razón de la cuantía.

10. GARCÍA, AL., B I B L I O G R A F I A del Derecho del Trabajo Primera Edición 1.978, Publicaciones NAX, Bogotá Colombia.
1. GONZALEZ CHARRY, Guillermo; "Derecho del Trabajo". Editorial Temis, Bogotá/79.
2. MELUK, Alfonso: "Curso de Derecho Procesal del Trabajo". México. 1952.
3. RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio: "Curso de Derecho Procesal del Trabajo". 2a. Edición Editorial Temis, Bogotá 1963.
4. SALAZAR, Miguel Gerardo: "Curso de Derecho Procesal del Trabajo". 2a. edición Editorial Temis, Bogotá 1963.
5. CINCO AÑOS DE JURISPRUDENCIA LABORAL. Legis. Editores S.A. Bogotá. 1978.
6. DE PINA, Rafael; "Curso de Derecho Procesal del Trabajo". México, 1952.
7. PAREJA, Carlos "Código Procesal del Trabajo". Edit. Librería Gran Colombia/55.
8. PEREZ VIVE, Alvaro: Recurso de Casación en materia civil, penal y del trabajo". Bogotá. Editorial Temis. 1966.
9. PODETTI, J. Ramiro: "Tratado del Proceso Laboral. Editorial Adiar Buenos Aires 1.950.

10. CARVAJAL, Adalberto y JARAMILLO Héctor: "Nuevo enfoque del Derecho del Trabajo Primera Edición 1.978, Publicaciones NAS, Bogotá Colombia.
11. DERECHO COLOMBIANO - Tomo XLII-Oct. de 1.980 - No. 226.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

T
344.018
R696j

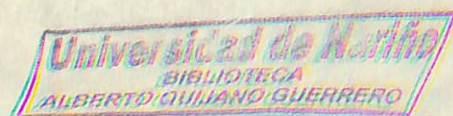
Inventario: 14560
Autor: Nelson A. Rodríguez Guerron
Título: ...



T
344.018
R696j
Ej.1

14560

Universidad de Nariño
Pasto (Nariño)



14560