

**LAS FALENCIAS EN LAS DEMANDAS LABORALES EN EL MUNICIPIO DE
PASTO – ANALISIS DE CASOS**

**DIDIER ALEXZANDER CAICEDO ROMO
DANIEL ESTEBAN SARASTY ESPAÑA**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
PASTO
2012**

**LAS FALENCIAS EN LAS DEMANDAS LABORALES EN EL MUNICIPIO DE
PASTO – ANALISIS DE CASOS**

**DIDIER ALEXZANDER CAICEDO ROMO
DANIEL ESTEBAN SARASTY ESPAÑA**

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

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

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
PASTO
2012**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

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

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

Nota de aceptación:

Firma del Presidente de tesis

Firma del jurado

Firma del jurado

San Juan de Pasto, Mayo de 2012

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que compartieron sus conocimientos conmigo para hacer posible la realización de este trabajo. Especialmente a la Dra. Isabel Goyes y a la Dra. Aura Cecilia Torres por su asesoría, recomendaciones, paciencia y por haber contribuido a impulsar el desarrollo de la investigación.

A la Universidad de Nariño, por darme la oportunidad de enriquecerme profesionalmente.

Didier Caicedo.

AGRADECIMIENTOS

Quisiera expresar mi reconocimiento a:

Cuerpo docente por compartir sus inspiradoras experiencias, enseñanzas y sabiduría.

Al personal administrativo del Centro de Investigaciones y Estudios Socio jurídicos de la Universidad de Nariño por brindarme siempre una mano amiga.

A la Dependencia de Archivo de la Rama Judicial de Pasto, por su valiosa colaboración.

Mi más sincero agradecimiento a cada una de las personas que de una u otra manera colaboraron para ser posible este ideal.

Esteban Sarasty.

DEDICATORIA

A Dios.

Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarte cada día más.

A mis padres.

Por su apoyo incondicional y por haberme dado todo lo que soy como persona, mis valores y mis principios.

A mi esposa por su apoyo y colaboración en todo momento desde el inicio de mi especialización y porque siempre encontré en ella una palabra de apoyo

A mi Hermano

Porque siempre he contado con él para todo, gracias a la confianza que siempre nos hemos tenido.

Didier Caicedo.

DEDICATORIA

En general; el cumplimiento de este trabajo de grado lo dedico profundamente a las personas que se han cruzado en mi vida y me han inspirado, conmovido e iluminado con su presencia.

A Dios por ser mi compañero incondicional, por darme aquellas bendiciones en este paso de mi vida y por conservar unida a mi familia.

A mis padres Hugo y Miriam por su apoyo incondicional.

A mi amada esposa Sofía, quien ha estado siempre a mi lado y en este proyecto; cuyo amor no tiene límites.

A mi hijo Samuel quien es la joya más valiosa, el cual con su presencia llena de luz todos mis días y ha transformando para siempre mi vida.

Esteban Sarasty.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. ANALISIS ESTADISTICO DE PROCESOS LABORALES	16
1.1 DEMANDANTES	16
1.2 DEMANDADOS	16
1.3 PRETENSIONES.....	17
1.4 PRIMERA PROVIDENCIA.....	18
1.5 CONTESTACION DE LA DEMANDA	18
1.6 ACTOS DE OPOSICION	19
1.7 MEDIOS PROBATORIOS	19
1.8 MEDIDAS CAUTELARES.....	20
1.9 TERMINACION ANORMAL DEL PROCESO	21
1.10 ALEGATOS DE CONCLUSION.....	21
1.11 DECISION DE PRIMERA INSTANCIA	22
1.12 IMPUGNACION DE LA SENTENCIA	22
1.13 ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.....	22
1.14 DECISION DE SEGUNDA INSTANCIA.....	23
2. ANALISIS DE LOS FUNDAMENTOS DE LAS SENTENCIAS	24
3. FALENCIAS EN LAS DEMANDAS LABORALES.....	27
4. CONCLUSIONES	33
BIBLIOGRAFIA	35
NETGRAFIA	36

RESUMEN

De acuerdo a la línea de investigación Justicia Regional, creada por el Centro de Investigaciones y Estudios Socio-Jurídicos de la Universidad de Nariño, se realizó la investigación para determinar cómo se administra justicia laboral en nuestro medio. Para ello inicialmente se tomo como muestra los procesos laborales que cursaron en los 3 Juzgados Laborales del Circuito de Pasto, a los que se les realizo la revisión correspondiente, los resultados obtenidos se consignan en el presente y corresponden a los más representativos del proceso, es decir a las variables demandantes, demandados, pretensiones, primera providencia, contestación de la demanda, actos de oposición, pruebas, terminación anormal del proceso, alegatos de conclusión, decisión de primera instancia, impugnación de la sentencia, alegatos de segunda instancia, decisión de segunda instancia. Estos datos se expresan también con porcentajes.

Posteriormente, se toma 2 temas que por su importancia merecen realizarles un análisis crítico - jurídico, ellos son: "análisis de los fundamentos de las sentencias", donde se analizara que fuentes del derecho o argumentos jurídicos acogen los Jueces para proferir sus fallos y un análisis sobre las falencias detectadas en las demandas, contestaciones y sus trámites ya que la mayoría de funcionarios que administran Justicia Laboral en Nariño no detectan los errores que cometen los abogados litigantes; pudiendo ser, por la excesiva carga laboral que no les permite entrar a analizar con detenimiento cada demanda.

ABSTRACT

According to the research Regional Justice, created by the Center for Research and Socio-Legal Studies at the University of Nariño, the research was conducted to determine how justice is administered in our work. This initial sample was taken as the work processes that attended the 3 Circuit Courts Labor Pasto, who conducted the review are concerned, the results are reported in the present and correspond to the most representative of the process, the variables that plaintiffs, defendants, claims, first step, reply brief, acts of opposition, testing, abnormal termination of the process, closing arguments, the first instance decision, appeal the judgment, allegations of second instance decision second instance. These data are also expressed as percentages.

Thereafter, take 2 topics whose importance deserves critical analysis have a follow - legal, they are "analysis of the basis of judgments", which analyze which sources of law or legal arguments Judges welcome to utter their judgments and analysis of the shortcomings identified in the claims, defenses and proceedings as the majority of officials administering Worker Justice in Nariño not detect the errors committed by trial lawyers, and may be, by the excessive workload that prevents them from entering into an analysis carefully each request.

GLOSARIO

ACÁPITE: división de un escrito.

APELAR: recurrir al juez o tribunal superior para que revoque, enmiende o anule la sentencia que se supone injustamente dada por el inferior.

CONCILIACION: mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

CONTRATO DE TRABAJO: aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración

EXCEPCIÓN: título o motivo jurídico que el demandado alega para hacer ineficaz la acción del demandante; como el pago de la deuda, la prescripción del dominio, etc.

FALENCIA: carencia, engaño o error.

INDEXACIÓN: mecanismo mediante el cual unos valores establecidos se van ajustando de acuerdo a los cambios del índice general de precios.

LEY: declaración de la voluntad soberana manifestada en la forma prevenida en la Constitución Nacional. El carácter general de la ley es mandar, prohibir, permitir o castigar.

MANUTENCIÓN: acción y efecto de mantener o mantenerse.

MESADA PENSIONAL: asignación que recibe periódicamente un pensionado por los servicios que ha prestado anteriormente.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter "tripartito" ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos

PRESTACIÓN SOCIAL: es lo que debe el empleador en dinero, especie, servicios y otros beneficios al trabajador para cubrir los riesgos o necesidades que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma.

RELACION DE TRABAJO: es un hecho jurídico en razón a que para su existencia se requiere la efectiva prestación del servicio, generalmente se establece posteriormente a la celebración del contrato

SUBSANAR: reparar o remediar un defecto.

INTRODUCCIÓN

El Centro de Investigaciones y Estudios Socio-Jurídicos CIESJU de la Universidad de Nariño, inspirado en su misión y visión institucional, creó la línea de investigación Justicia Regional con el objetivo de contribuir desde la academia a estudiar la forma cómo se administra justicia en las regiones, que aunque cultural y geográficamente se hallen distantes de la periferia, forman parte de la nación colombiana y en su territorio se ejerce la soberanía del Estado Social de Derecho, modelo político por el que optó el pueblo colombiano en la Carta Constitucional de 1991.¹

Ahora bien, de conformidad con el artículo 229 de la Carta Política de 1991, el constituyente primario garantizó a todas las persona el derecho a acceder a la administración de justicia, ya sea, promoviendo una acción, reclamando un derecho, haciéndose parte de un proceso, con la aspiración legítima de obtener un pronunciamiento de fondo, motivado, razonable y fundamentado en el sistema de fuentes de nuestro ordenamiento jurídico.²

Desde el año 1998 mediante la sentencia T-476 la Corte Constitucional reconoció que el acceso a la administración de justicia forma parte de las condiciones esenciales para el desenvolvimiento armónico de la vida en comunidad. “De nada valdría contar con un sistema jurídico elaborado de manera técnica, ni disponer de recursos humanos suficientes e idóneos, si los integrantes de dicha sociedad carecieran de las herramientas necesarias para exigir justicia, entendida ésta como la prevalencia del interés general sobre el interés particular, tal como expresamente lo ordenan los artículos 1º y 2º de la Constitución, empeñada ahora en alcanzar la justicia material antes que la formal”.³

Por las consideraciones expuestas, fue que la Alta Corporación en la mencionada Sentencia T-476 afirmó que acceder a la administración de justicia era un derecho fundamental que no se satisfacía con el mero cumplimiento de las formalidades por parte de una estructura judicial, sino que se requería algo más sustancial, como la certeza de saber que los funcionarios y empleados judiciales, procederán en todo caso, con la objetividad y la idoneidad necesarias, de tal suerte que sea el conocimiento

¹ CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURIDICOS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Administración de Justicia en Nariño: Derecho de Familia, Derecho Laboral y Derecho Penal. Pasto: Edinar, 2011. p. 11.

² *Ibíd.*, p. 12.

³ *Ibíd.*

del ordenamiento jurídico de cada área específica del derecho, el que inspire las decisiones judiciales en cada caso particular.⁴

En consecuencia, es válido adelantar procesos de investigación que permitan conocer de una manera objetiva, las situaciones presentadas en el trámite de los procesos laborales, la que una vez culminada nos permitirá obtener información estadística acerca de qué clase de personas son las que ponen en funcionamiento el aparato judicial, contra quienes se dirige la acción, cuáles son las pretensiones más frecuentes, como se desarrolla en trámite del proceso, cuál es el manejo de la prueba y que argumentos jurídicos invocan los jueces para proferir sus sentencias.

Por estas breves consideraciones, se considera necesario hacer estudios regionales sobre administración de justicia en Nariño, especialmente en el área de derecho laboral, utilizando la revisión y análisis de expedientes que han cursado en los 3 Juzgados Laborales del Circuito de Pasto, con la finalidad de identificar cual es el pensamiento de los operadores de justicia en Nariño y determinar las falencias y errores en las demandas, las contestaciones y sus trámites; Los cuales a su vez sirven como punto de partida para seguir los correctos lineamientos de la presentación de demandas, contestaciones y sus respectivos tramites tal como lo determina la reglamentación laboral.

⁴ CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIO JURIDICOS. Op. Cit, p. 13.

1. ANALISIS ESTADISTICO DE PROCESOS LABORALES

Los resultados consignados a continuación se obtienen una vez revisados los procesos laborales asignados y se toma en cuenta los datos más representativos del proceso, es decir las variables que implicaban mayor interés en el objeto de investigación, entre ellos un análisis de los demandantes, demandados, pretensiones, primera providencia, contestación de la demanda, actos de oposición, pruebas terminación anormal del proceso, alegatos de conclusión, decisión de primera instancia, impugnación de la sentencia, alegatos de segunda instancia, decisión de segunda instancia. Estos datos presentan también con porcentajes, los cuales se complementan con un comentario de cada uno de ellos.

Después de ello se tomaran 2 temas importantes al que se le realizara el respectivo análisis, ellos son los fundamentos jurídicos que acogieron los jueces para proferir la sentencia y un tema denominado las falencias en las demandas laborales en el municipio de Pasto.

1.1 DEMANDANTES

De los 12 procesos en estudio, los 12 fueron iniciados por personas naturales (100%), de los cuales 6 demandantes son del género masculino (50%) y 6 del género femenino (50%).

La totalidad de los procesos laborales son iniciados por personas naturales, situación que encuentra asidero, considerando que por naturaleza del derecho laboral proteccionista que tenemos, muchas de las acciones judiciales únicamente pueden ejercerse por personas naturales, sin embargo llama la atención que ninguno de los procesos objeto de estudio hayan sido adelantados por personas jurídicas de derecho público o privado ya que estas también pueden ser sujetos activos de acciones judiciales.

1.2 DEMANDADOS

De los procesos objetos de estudio, se puede ver que de los 12 demandados, 8 corresponden a personas jurídicas (66,66%) y 4 a personas naturales (33,33%).

De estas personas jurídicas, las que más actúan como demandadas pertenecen al sector privado en un total de 6 (75%), mientras que las de menor porcentaje son del sector público 2 en total (25%).

En cuanto a las personas naturales demandadas, tenemos que en mayor porcentaje son mujeres, 3 en total (75%) y 1 solo hombre (25%).

En términos generales, la parte demandada acude al proceso para llevar a cabo su defensa, y tan solo en 1 solo caso fue necesario designarle un Curador *ad litem* para que ejerza la representación judicial.

Las personas demandadas, entendidas como aquellas de quien se reclama los derechos o los que persiguen generalmente los trabajadores, son en su mayoría personas jurídicas lo que indicaría que son ellas a través de sus representantes legales los que en su mayoría promueven la iniciación de procesos judiciales, llama la atención que actúan como demandados en un bajo porcentaje las personas jurídicas de derecho público.

1.3 PRETENSIONES

Como era de esperarse, la mayoría de las pretensiones están dirigidas a que se declare la existencia de contratos de trabajo, se ordene el pago de prestaciones sociales y se condene al pago de indemnizaciones moratorias, un número inferior se dirige a obtener el pago de sumas de dinero mediante procesos ejecutivos laborales y un mínimo se dirigen a la reliquidación de pensión de jubilación.

De los 12 procesos objeto de estudio, 10 procesos se tramitaron como ordinarios de primera instancia (83,33%) y 2 procesos se tramitaron como ejecutivos laborales (16,66%), cabe resaltar que dentro de los 10 procesos de primera instancia una vez reconocidas las pretensiones del demandante hubo la necesidad de adelantar el respectivo proceso ejecutivo para obtener el pago de las sumas reconocidas en la sentencia ya que el demandado no dio cumplimiento a la sentencia en el termino ordenado por el Juzgado.

Igualmente de los 12 procesos estudiados 9 se relacionan con la declaratoria de existencia de contrato de trabajo, el reconocimiento de prestaciones sociales e indemnización moratoria (75%), 1 proceso relacionado con la solicitud de reliquidación de pensión de jubilación (8,33%), 1 proceso ejecutivo para el pago de cesantías (8,33%) y 1 proceso ejecutivo con base en contrato de prestación de servicios (8,33%)

De lo anterior se deduce que la mayoría de las pretensiones de los demandantes buscan que se declare la existencia de contratos de trabajo, y en consecuencia el pago de prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, esto permite indicar que los demandados no celebran contratos de trabajo con fundamento en el artículo 23 del C.S.T, si no que a pesar de obtener la prestación personal del servicio por parte de los demandantes y favorecerse de la energía laboral que ponen a disposición de los demandados, ellos están acudiendo a otras formas de contratación que lo que hacen es disfrazar verdaderas relaciones laborales, desconociendo el principio constitucional consagrado en el Artículo 53 de la Constitución Política de Primacía de la realidad sobre las formalidades.

1.4 PRIMERA PROVIDENCIA

La situación de la primera providencia que se dicta dentro del proceso se sintetiza en términos generales manifestando que la mayoría de las demandas son admitidas sin necesidad de correcciones.

De los 12 procesos en estudio, 7 fueron admitidos directamente (58,33%), 4 fueron inadmitidos (33,33%) y 1 proceso que estaba orientado a que se librara mandamiento de pago con base en un contrato de prestación de servicios profesionales (8,33%), el Juzgado se abstuvo de librar mandamiento de pago por cuanto el contrato aportado no estaba autenticado por ello se considero que el titulo presentado por prestaba merito ejecutivo.

Cabe indicar que al inadmitir la demanda, el Juzgado concede un término de 5 días para su corrección, este término fue utilizado por los apoderados judiciales y una vez vencido el mismo las 4 demandas que inicialmente se inadmitieron fueron subsanadas por lo que el juzgado las admitió para impartirles el trámite correspondiente.

Las principales motivaciones para la inadmisión de las demandas son: la mala redacción de poder, la falta de claridad y precisión en la descripción de hechos y pretensiones, la falta de claridad en la identificación de la parte pasiva o demandada, la ausencia de sustento factico en la pretensión.

En un porcentaje considerable las demandas presentadas por los abogados Nariñenses son presentadas con el lleno de los requisitos legales consagrados en el Artículo 25 del Código Procesal del Trabajo reformado por el Artículo 12 de la Ley 712 de 2001, igual se observa diligencia de los profesionales del derecho que acatan los términos concedidos para subsanar las demandas que presentan falencias.

1.5 CONTESTACION DE LA DEMANDA

En la mayor parte de los procesos revisados la parte demandada contesta la demanda, es así como en 10 de los 12 procesos la parte demandada contesto la demanda dentro de los términos legales (83,33%), aclarando que en uno de ellos la contestación fue presentada por el curador Ad litem, en 1 proceso en razón a que el demandado no subsano las falencias advertidas por el Juzgado dentro del término que este le señalo, mediante auto dio por no contestada la demanda (8,33%), el restante (8.34%) por la naturaleza del asunto no se contesto.

Se observa que la mayoría de los demandados hacen uso del derecho de contradicción y defesa y mediante sus apoderados judiciales dan contestación a

las demandas que se han formulado en su contra dentro del término que la ley concede para ello.

1.6 ACTOS DE OPOSICION

De los 12 procesos analizados, en 9 de ellos se presentaron excepciones al contestar la demanda (75%), en cualquiera de sus dos modalidades, o en ambas, en un solo proceso el demandado intentó resolver el conflicto acudiendo a la figura conocida como el llamamiento en garantía (8,33%), y en 2 procesos no se formuló ninguna excepción (16,66%).

Hay que anotar que el llamamiento en garantía, como un acto de oposición formulado por la parte demandada, fue negado por el Juzgado que tramitaba el proceso en razón a que no se aportó el certificado de existencia y representación de la llamada en garantía y tampoco se hace manifestación alguna acerca de la imposibilidad de aportar la prueba de existencia y representación de la llamada en garantía, razones por las cuales el juzgado decidió que no se acreditó sumariamente el derecho formular el derecho del llamamiento en garantía

Teniendo en cuenta esto se puede afirmar que el mayor acto de oposición que se utiliza son las excepciones, ya sean previas o de fondo, y existe un mínimo porcentaje que hace uso del llamamiento en garantía, pero anotando que se solicita sin el cumplimiento de los requisitos que la ley exige para ello, tal vez por desconocimiento de los profesionales. Llama la atención que no se hace uso de la denuncia de pleito o de la demanda de reconvencción como otros actos de oposición.

1.7 MEDIOS PROBATORIOS

Inicialmente hay que decir que la Honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 12 de febrero de 1980, expuso “es principio general de derecho probatorio y de profundo contenido lógico, que la parte no puede crearse a su favor su propia prueba. Quien afirma un hecho en un proceso tiene la carga procesal de demostrarlo con alguno de los medios que enumera el Artículo 175 del C.P.C, y con cualesquiera formas que sirvan para formar el convencimiento del Juez...”⁵. De acuerdo a lo mencionado por la Corte Suprema de Justicia, el éxito de un proceso tanto para el demandante como el demandado está en demostrar con cualquiera de los medios probatorios que ha establecido la ley, los supuestos facticos que presentan tanto en la demanda como en su contestación.

⁵ COLOMBIA. Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 12 de Febrero de 1980.

Del análisis de los procesos en estudio, podemos mencionar en primer lugar que los 3 Juzgados Laborales del Circuito de Pasto decretan todas las pruebas solicitadas por el demandante en su demanda o por el demandado en su contestación, igualmente se observa que la mayoría de ellas se practican tal y como lo solicitan las partes pero en un porcentaje menor en razón a que no todos los procesos iniciados terminan con sentencia, es decir no surten todas las etapas del proceso ya que en un porcentaje del 33% los procesos terminan de manera anticipada mediante conciliación y por ello no se hace necesario la practica de algunas pruebas que habían sido solicitadas por las partes ya sea con la demanda o su contestación.

De los medios probatorios establecidos en la ley tenemos que el demandante en los 12 procesos en estudio hace uso de la prueba documental (100%), en 9 procesos utiliza la prueba testimonial (75%), en 3 procesos solicita el interrogatorio de parte (25%), en 2 procesos solicita la inspección judicial (16,66%), en 1 procesos solicita la prueba pericial (8,33%) y en 1 proceso solicita la exhibición de documentos (8,33%).

A su turno, de los medios probatorios establecidos en la ley tenemos que el demandado en 9 de los 12 procesos en estudio hace uso de la prueba documental (75%), en 7 procesos utiliza la prueba testimonial (58,33%), en 2 procesos solicita la inspección judicial (16,66%), y en 1 proceso solicita la exhibición de documentos (8,33%).

De acuerdo al comportamiento anterior, se evidencia que la prueba documental seguido de la prueba testimonial son las que con mayor frecuencia utilizan las partes para sus procesos, teniendo en cuenta que estos 2 medios probatorios están al alcance de las partes y no requieren situaciones especiales para recurrir a ellos.

1.8 MEDIDAS CAUTELARES

De los 12 procesos estudiados, en tan solo 1 proceso se solicitaron medidas cautelares (8,33%), consistente en el embargo de cuentas corrientes de la entidad territorial demandada en este caso se trataba de un municipio. En el restante (91.67%) no se presentaron medidas cautelares

Esto evidencia que los demandantes no hacen uso de las medidas cautelares como elemento indispensable para garantizarse la satisfacciones de sus pretensiones.

1.9 TERMINACION ANORMAL DEL PROCESO

Uno de los mecanismos alternativos para la solución de conflictos es la conciliación, donde las partes con la ayuda de un tercero neutral llamado conciliador buscan solucionar sus diferencias evitando llegar a estrados judiciales.

De los 12 procesos en estudio, se tiene que 7 de ellos terminaron con sentencia judicial (58,33%) y 4 lo hicieron por vía de la conciliación (33,33%) dentro del proceso, misma que fue aprobada por los Jueces y dio lugar a la terminación del proceso de manera anormal o anticipada. El restante (8.34%) corresponde al proceso ejecutivo que no se libro mandamiento de pago

La conciliación esta regulada por la ley 640 de 2001) con el fin de lograr que las partes solucionen sus diferencias previo al inicio de un proceso judicial, lo que le representaría a las partes menos costos y menor tiempo en obtener una solución a sus problemáticas, sin embargo el porcentaje de procesos que terminan por conciliación no es significativo, ello denota entonces que las partes no tienen gran interés en lograr una terminación anticipada del proceso

1.10 ALEGATOS DE CONCLUSION

Los alegatos de conclusión en el procedimiento laboral, resultarían convenientes para clarificar la posición asumida por las partes frente a las pretensiones y en últimas, para buscar que el juzgador encuentre elementos adicionales de juicio, que junto con el material probatorio aportado y recaudado a lo largo del proceso, permitan sintetizarse en un pronunciamiento ajustado a derecho.

De los procesos de estudio se tiene que en primera instancia, en tan solo 2 de ellos se presentaron alegatos de conclusión (16,66%), uno por parte del demandante y otro por parte del demandado. En el restante (83,34%) no se presentaron alegatos

Situación similar se predica de la segunda instancia, donde de los 4 procesos que tramito esta instancia, solo en 1 se presentaron alegatos de conclusión.

Se observa claramente que las partes en un mínimo porcentaje utilizan los alegatos de conclusión, que es una etapa procesal donde permite a las partes sentar sus posiciones y hacer sus consideraciones finales antes de conocer su sentencia. Sería importante que los apoderados actúen en esta etapa por cuanto en ella cuentan con varios elementos que les permitiría presentar a consideración del Juez elementos de juicio o argumentos sólidos que podrían incidir en el pronunciamiento de la sentencia

1.11 DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

Con respecto a la decisión definitiva en la sentencia, se observa que de los 12 procesos en estudio, 7 procesos terminaron con sentencia (58,33%), de las cuales 3 sentencias fueron favorables a las pretensiones del demandante (42,85%) y 4 sentencias fueron absolutorias para el demandado (57,14%), es decir desfavorable a los intereses del demandante, no se observa ninguna sentencia inhibitoria (0%).

Se puede decir que en términos generales existe un equilibrio, con una tendencia un poco mayor de las sentencias desfavorables, en los pronunciamientos judiciales favorables y desfavorables para el demandante.

1.12 IMPUGNACION DE LA SENTENCIA

Es importante tener en cuenta que la ley le ha concedido a las partes del proceso medios de defensa frente a las providencias judiciales tendientes a corregir las posibles falencias en que hayan incurrido los jueces, estos medios son conocidos como recursos, entre ellos tenemos el recurso de apelación el cual se surte ante el superior jerárquico de quien profirió la sentencia.

Igualmente hay que tener en cuenta que la misma ley ha establecido que cuando la sentencia ha sido totalmente desfavorable para el trabajador o el demandado es la nación, debe obligatoriamente surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

De acuerdo a lo anterior tenemos, que de los 7 procesos que terminaron con sentencia, en 4 de ellos se surtió la segunda instancia (57,14%), en 2 de ellos se tramitó el recurso de apelación y en 2 se surtió el grado jurisdiccional de consulta.

De los procesos laborales que terminan con sentencia, existe un equilibrio entre la presentación de recurso para que se tramite una segunda instancia y el silencio de las partes o su no deseo de interponer recursos, lo que conllevaría a suponer que ellos están conformes con la decisión adoptada por el juez de primera instancia.

1.13 ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Como se menciona anteriormente, de los 7 procesos que terminaron con sentencia, 4 de ellos se tramitaron en segunda instancia, de los cuales son en 1 proceso se presentaron alegatos de conclusión.

Las partes en un mínimo porcentaje utilizan los alegatos de conclusión, que es una etapa procesal donde permite a las partes sentar sus posiciones y hacer sus

consideraciones finales antes de conocer su sentencia de primera o de segunda instancia.

1.14 DECISION DE SEGUNDA INSTANCIA

De los 7 procesos que terminaron con sentencia, 4 de ellos se tramitaron en segunda instancia, 2 en apelación y 2 en consulta, pero una vez adelantado este grado por parte de la sala respectiva y por parte del magistrado ponente, las 4 sentencias de primera instancia fueron confirmadas (100%) en su totalidad, en ninguna de ellas se observo salvamento o aclaración de voto.

La segunda instancia ha sido concebida como una etapa donde el superior jerárquico de quien pronunció la sentencia de primera instancia pueda corregir los errores en que pudo haber incurrido el Aquo o por el contrario confirmar la decisión si no existen errores, por ello la decisión de segunda instancia es en el sentido de confirmar, revocar o modificar la decisión. El hecho de que en los todos los casos que se hizo uso de esta etapa, los fallos fueran confirmados por el Honorable Tribunal es muestra que los jueces Nariñenses aplicando una correcta administración de justicia.

2. ANALISIS DE LOS FUNDAMENTOS DE LAS SENTENCIAS

Del análisis de las sentencias expedidas por los Jueces Laborales del Circuito de Pasto, podemos decir inicialmente que toman como fundamento de la decisión la jurisprudencia de las altas cortes y conceden un alto valor probatorio a los testimonios recaudados a lo largo del proceso.

Con relación a la prueba testimonial no se necesita hacer mayores reflexiones, simplemente mencionar que es este medio probatorio permite al juez obtener una visión más amplia de los hechos puestos a su consideración y con ellos se puede formar un concepto el cual lo plasmará posteriormente en la sentencia.

Respecto a la jurisprudencia como base para la expedición de sentencias podemos realizar un análisis más amplio, teniendo como premisa inicial que de acuerdo al artículo 230 de la Constitución Política de Colombia, “Los jueces, en sus providencias solo están sometidos al imperio de la ley. La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial”.⁶

Esta redacción ha suscitado un enconado debate: Por un lado están los que se atienen a *la interpretación exegética* del texto:

La jurisprudencia para éstos es un simple “*Criterio Auxiliar*”; los jueces deben atenerse únicamente a la ley a la hora de fallar; por ende los *Precedentes* no obligan a un Juez, quien en un caso específico puede apartarse libremente, pues su criterio auxiliar bajo ninguna circunstancia lo vincula.

Por otro lado están los que se acogen a una *Interpretación Sistemática* del texto:

Para éstos la expresión Imperio de la Ley se refiere a todo el ordenamiento jurídico en sentido integral; por ende las jurisprudencias son parte de éste y los precedentes no solo son criterios auxiliares sino derroteros obligatorios de los cuales un Juez no puede apartarse caprichosamente⁷.

En Colombia, durante la Constitución de 1886, la jurisprudencia tenía la característica de no ser obligatoria, por ello inclusive los jueces al momento de fallar podían apartarse de ella, pero con la expedición de la Constitución Política de 1991, que por cierto creó la Corte Constitucional, y le asignó como función principal la de guardar la supremacía e integridad de la carta fundamental, la

⁶ COLOMBIA. Constitución Política de 1991. Bogotá: Editora Jurídica Nacional, 2011. Artículo 230.

⁷ PILONIETA PINILLA, Eduardo. Obligatoriedad del Precedente jurisprudencial en el sistema jurídico colombiano. [en línea] Disponible en Internet: http://www.acj.org.co/o/activ_acad.php?mod=posesionpilonietapinilla. [citado el 21 de abril de 2012].

jurisprudencia con el transcurrir del tiempo ha adquirido una fuerza vinculante muy importante, inclusive existen casos donde la Corte Constitucional ha legislado, desplazando la competencia del poder legislativo que por disposición constitucional es el encargado de expedir las leyes.

Si observamos el sin número de sentencias de tutela que ha expedido la Corte y donde ella mismo ha manifestado que la parte resolutive de estas sentencias tienen efectos Inter-Partes, pero la parte motiva tendrá efecto vinculante en aquellos aspectos relacionados con la resolución del caso, aquí observamos claramente la fuerza que ha adquirido la jurisprudencia en nuestro país.

Y más aun, La discusión sobre si la jurisprudencia hace o no parte de las fuentes primarias del Derecho tuvo su pronunciamiento de constitucionalidad, mediante la Sentencia C-539 del 2011, en la que la Corte Constitucional la elevó a rango de fuente primaria del Derecho, a la par con la ley. La Corte explicó que el concepto de imperio de la ley al que están sujetas las autoridades administrativas y judiciales, según el artículo 230 de la Constitución, se refiere a la aplicación del conjunto de normas constitucionales y legales, incluida la interpretación jurisprudencial de los máximos órganos judiciales⁸.

Con esto elementos podemos concluir que los jueces en sus providencias acuden a la jurisprudencia de las altas cortes y le dan el rango de fuente primaria de derecho en razón a lo ordenado por el máximo organismo de la Jurisdicción Constitucional encargada de velar por la supremacía e integridad de la Constitución, que es la Corte Constitucional, pero una vez llegado a esta conclusión vale la pena interrogarse el por qué los jueces no acuden a otras fuentes distintas a la jurisprudencia para proferir sus sentencias?, fuentes que también están revestidas de legalidad como adelante lo vamos a ver.

En efecto sabemos que el derecho laboral ha traspasado las fronteras y se ha internacionalizado y constitucionalizado como el caso de Colombia, hablar de internacionalización del derecho laboral quiere decir que los países participan de la producción de normas que se hacen al interior de organismos internacionales, como en la Organización Internacional del Trabajo OIT, quien expide normas a través de convenios internacionales.

Estas normas de carácter internacional son de obligatorio cumplimiento para los países, entre ellos Colombia ya que con fundamento en la Constitución Política

⁸ AMBITO JURIDICO. Precedente de las Corte Constitucional deben ser observados con preferencia. [en línea] Disponible en Internet: [http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/N/noti-111110-01_\(precedentes_de_la_corte_constitucional_deben_ser_observados_con_preferencia\)/noti-111110-01_\(precedentes_de_la_corteconstitucional_deben_ser_observados_con_preferencia\).asp](http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/N/noti-111110-01_(precedentes_de_la_corte_constitucional_deben_ser_observados_con_preferencia)/noti-111110-01_(precedentes_de_la_corteconstitucional_deben_ser_observados_con_preferencia).asp). [citado el 21 de abril de 2012]

hacen parte de la legislación interna en razón al bloque de constitucionalidad, entonces estas normas pueden ser utilizadas y los Jueces válidamente pueden recurrir a ellas para argumentar jurídicamente sus sentencias, sin embargo como se dijo anteriormente en las sentencias revisadas no se observa que se haya acudido a normas o tratados internacionales para fundamentar las decisiones judiciales, aun sabiendo que estas normas hacen parte de la legislación interna en razón del bloque de constitucionalidad, y su utilización en ningún momento sería causal de ilegalidad, por ello sería importante que los jueces evaluaran esta situación y en lo sucesivo acudieran a normas y tratados internacionales para motivar sus sentencias, ellos le permitiría al fallador contar con muchos más elementos jurídicos para argumentar sus providencias.

A manera de ejemplo podemos citar el Convenio 100 de 1951 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, convenio que fue ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963.

El artículo 2 del precitado convenio expuso “Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”⁹.

En nuestro entorno se observa situaciones en donde 2 actividades desarrolladas por personas de distinto género, una de ellos devenga un salario inferior por su condición de mujer.

Digamos que a esta persona se la despide y no se le cancela sus prestaciones sociales, ella debe acudir a la jurisdicción laboral para reclamar sus derechos, en este caso el Juez podría con base en el bloque de constitucionalidad acoger el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración y realizar las condenas a que hubiere lugar con el salario que realmente debería devengar, por cuanto según el convenio no deben existir diferencias entre la remuneración por mano de obra masculina y femenina.

⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio N° 100. [en línea] Disponible en Internet: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm> [citado el 12 de Abril de 2012]

3. FALENCIAS EN LAS DEMANDAS LABORALES

Sabiendo que la mayoría de los procesos son de diferente naturaleza y resultados, se decidió hacer análisis separado de los asuntos en cuando a sus aspectos negativos y si las demandas cumplieron con los requisitos formales establecidos, resultados y apreciaciones personales de los procesos. “Antes que entrar a realizar el análisis de procesos, se debe tener en cuenta los requisitos formales que debe contener una demanda laboral”¹⁰.

Forma y requisitos de la demanda:

Los requisitos para la presentación de la demanda, se encuentran establecidos en el Capítulo V del Código Procesal del Trabajo y claramente se han establecido los siguientes:

- ✓ La designación del juez a quien se dirige.
- ✓ El nombre de las partes y el de su representante, si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por sí mismas.
- ✓ El domicilio y la dirección de las partes y si se ignora la del demandado o la de su representante si fuere el caso, se indicará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.
- ✓ El nombre, domicilio y dirección del apoderado judicial del demandante, si fuere el caso.
- ✓ La indicación de la clase de proceso.
- ✓ Lo que se pretenda, expresado con precisión y claridad. Las varias pretensiones se formularán por separado.
- ✓ Los hechos y omisiones que sirvan de fundamento a las pretensiones, clasificados y enumerados.
- ✓ Los fundamentos y razones de derecho.
- ✓ La petición en forma individualizada y concreta de los medios de prueba, y
- ✓ La cuantía, cuando su estimación sea necesaria para fijar la competencia.

¹⁰ COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo y Seguridad Social. Op. cit., Decreto ley 2158 (24 Junio 1948) Capítulo V Artículo 25, <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 712 de 2001 >.

Cuando la parte pueda litigar en causa propia, no será necesario el requisito previsto en el numeral octavo.

Continuando con la revisión de los expedientes asignados, se conocieron tres procesos instaurados por particulares en contra de una entidad de derecho público, siendo las pretensiones más frecuentes el Incremento de pensión por razón del cónyuge o compañero permanente y la solicitud de los reajustes e indexación de las mesadas pensionales. Pese a que las demandas se ajustaron a los parámetros normativos establecidos en los artículos 25 y 26 del Código Procesal del Trabajo¹¹, se observa que en dos de los tres procesos se cometieron unas falencias, las cuales no fueron advertidos por el funcionario judicial. Entre los errores más frecuentes encontramos que los apoderados efectúan un despliegue excesivo de normas y apartes de sentencias en el acápite de los hechos; como es lógico esta revisión normativa debe ser mencionada en el acápite de los FUNDAMENTOS DE DERECHO del escrito de la demanda, ya que este es el lugar indicado donde se expresa las normas, leyes, decretos, sentencias y razones de derecho en que se apoya la demanda; en el mismo lugar se formularon también pretensiones, generando desorden y confusión en la demanda.

Aunque dichos errores no son tan relevantes, son fallas en la técnica de presentación de una buena demanda, errores que ocasionan confusiones tanto al funcionario judicial que dirige el proceso, como a las partes que con base en este escrito, debe dar respuesta adecuada a cada uno de los hechos y pretensiones de la demanda, que de hallarse mal formulados pueden dar al traste con el proceso laboral, incluso en instancias decisivas, generando un desgaste del aparato judicial que bien pudo evitarse de entrada. El Funcionario judicial debería dar cuenta de esto a los apoderados, con el fin de promulgar la armonía y orden lógico de las futuras demandas.

Resulta infructuoso entrar a revisar una teorización extensa si se sabe que no corresponde con el orden lógico de la demanda, por esta razón los abogados litigantes deben preocuparse por este aspecto, ser ordenados y armónicos con las demandas presentadas.

Ahora bien estudiando la defensa de la parte demandada, en los casos de procesos instaurados por particulares en contra de entidades de derecho público, se encontró que se proponen excepciones, sin embargo, las contestaciones de las demandas, también adolecen de fallas tales como no aportar documentos que se encuentran en poder de la entidad, u oficiar para que sean otras las que remitan la documentación siendo su deber aportarlas en la misma contestación ya que previamente debió tramitarlos, con derechos de petición u otros mecanismos; para así no imponer una carga excesiva al funcionario judicial y dilatar más el

¹¹ *Ibíd.*, Decreto ley 2158 (24 Junio 1948) Artículos 25 y 26.

proceso. Se pudo establecer que en la obtención de estos documentos se perdió un tiempo esencial que bien podía haberse empleado en la práctica de otro tipo de pruebas de mayor relevancia. En los casos analizados todos fueron fallados a favor de los demandantes y en contra de la entidad de derecho público. “En uno de ellos no se impugno la sentencia, en los dos restantes propuso recursos de apelación, pero fueron declarados desiertos puesto que no fueron sustentados de conformidad con la Ley”¹².

Siguiendo con el análisis de los casos revisados, ocurre con frecuencia que las demandas presentan inconsistencias, las cuales no son subsanadas en el término establecido y por esta razón son rechazadas. Los razonamientos jurídicos son pobres en el sentido de no explicar la relación existente entre los hechos y las pretensiones formuladas, evitando con esto la introducción al debate jurídico que sirve de marco al desarrollo del proceso, requerimiento normal en los procedimientos judiciales

Frente a los procesos contra personas jurídicas de derecho privado, se encuentra que son comunes aquellos que buscan obtener un Reconocimiento y pago de honorarios por prestación de servicios profesionales de labores realizadas por el demandante; aquí cabe la discusión jurídica con relación a la naturaleza de la relación del demandante con el demandado, podría entonces vislumbrarse como una relación comercial proveniente de un negocio jurídico de tipo mercantil; soportado con facturas. “Sin embargo, se tiene que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de los conflictos que se originen en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive”¹³.

Otro caso frecuente se presenta con las acciones judiciales por particulares en contra de Empresas privadas en busca de indemnizaciones por despido injusto, reintegros salariales y prestaciones sociales. En el expediente analizado, se destaca que si bien la demanda y la contestación estuvieron bien elaboradas, el tema de discusión en el proceso fue el monto de las pretensiones de la demanda las cuales el apoderado actor; las estimó en más de catorce millones (\$ 14.000.000), pero antes de que inicie la primera audiencia presentó ante el Juzgado desistimiento de la demanda; coadyuvado por las partes argumentando que se había llegado a un acuerdo por el valor de dos millones cuatrocientos mil pesos M.C (\$ 2.400.000), el demandante declaró satisfechas sus pretensiones.

¹² COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 2 de 16 de enero de 1984. Competencia de las autoridades de policía y otras disposiciones. Diario Oficial de 17 de enero de 1984., No. 36.450. Art. 57.

¹³ COLOMBIA. Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social. Op. cit., Decreto ley 2158 (24 Junio 1948) Artículo 2 Numeral 6.

En este asunto se trató de analizar el porqué de este acuerdo, si inicialmente las pretensiones se habían establecido en catorce millones y el demandado recibió una suma inferior a la mitad de la establecida; entonces las preguntas serian: si existieron estos derechos vulnerados ¿no se vulneró el principio protector de irrenunciabilidad de derechos?, ¿El Funcionario Judicial que tramita el proceso; hasta qué punto puede autorizar un desistimiento si en casos como este es tan notorio el desequilibrio monetario de las pretensiones?. Podría decirse que esta clase de desistimientos tienen aval, si se llegare a comprobar que las pretensiones del demandante no tienen fundamento legal ni probatorio que las permita hacer exigir por vía judicial. Sobre este tema en Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se refiere sobre este principio así: “Aunque pudiera decirse que la dicha regla general está referida a la irrenunciabilidad de los derechos cuya fuente es la ley, abriendo la muy discutible posibilidad de la renuncia a los derechos laborales originados en otra fuente, una tal apreciación pierde firmeza ante el artículo 15 del CST, porque un derecho causado, uno que está ya en el patrimonio del trabajador, no admite negociación alguna, y porque la dicha norma solo permite la renuncia, a través de la transacción, cuando de derechos inciertos y discutibles se trata; como también lo dice la norma sobre conciliación”.¹⁴ Se observa que este tipo de situaciones son frecuentes ya que en otro expediente se encontró que, en la Audiencia pública de conciliación decisión de excepciones previas, saneamiento del proceso y fijación del litigio, el demandado reconoció al demandante la suma de un millón quinientos mil pesos M.C (\$ 1.500.000) y por este valor conciliaron las partes, hecho que causó extrañeza por las siguientes circunstancias. En primer lugar si el demandado reconoció este valor al demandante entonces se deduce que debió existir relación laboral, que tajantemente el apoderado del demandante rechazó negando a toda costa todos los hechos de la demanda; pudiéndose presentar una falsedad en la contestación de esta. En segundo lugar si las pretensiones de la demanda eran por el valor de veinte millones de pesos (\$ 20.000.000) y se concilió por un millón quinientos mil pesos M.C (\$1.500.000), presumiendo que el demandante le asistía el derecho de reclamarlas no se estaría vulnerando el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador, tal como se expresó anteriormente.

Por lo anterior dicho asunto debió tramitarse ante la Inspección del Trabajo, si el demandante tenía la intención de recibir cualquier monto para satisfacer sus pretensiones y así no saturar más el sistema judicial, incluso con la protección del Ministerio quien velaría por que el pago efectuado se ajuste a derecho.

En otro proceso analizado de un particular en contra de una entidad privada, cuyas pretensiones iniciales fueron la de reconocimiento de acreencias laborales e indemnizaciones por despido injusto. Bien, analizando la demanda presentada se encontró que está desbordada de hechos narrados (34); perfectamente pudieron

¹⁴ COLOMBIA. Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia 19672. M.P. Germán Valdez Sánchez.

ser resumidos a la mitad, además la apoderada demandante vuelve a narrar los 34 hechos como pretensiones subsidiarias, estas falencias fueron unas de varias de la demanda que terminaron desencadenando nulidad.

Se presentaron falencias relacionadas como el de no mencionar las direcciones de los testigos y otra de no incluir el nombre de la entidad cuya condena se pedía en las pretensiones, o sea que no había claridad a quien se demandaba; si era la entidad que presta servicios de salud o una Cooperativa de Trabajo Asociado que había contratado al trabajador. Un error presentado pero esta vez por parte del Juzgado fue que el auto mediante el cual se admitió la demanda no fue notificado en estados, argumentando esto debido a fallas del sistema del siglo XXI. El Juez no tuvo la oportunidad de estudiar a fondo dicha contestación ya que el Juzgado por la presencia de estos errores, declaró la nulidad y ordenó subsanar las falencias advertidas en la demanda, pero vencido este término, el demandante no subsana y retiró la demanda junto con sus anexos.

La parte demandada presentó una excelente defensa con buen material probatorio y buenas excepciones previas; a pesar que la “empalagosa” demanda obligó al demandado a referirse a cada uno de los 34 hechos presentados. Pudo haber sido un buen debate jurídico.

En cuanto al error que tuvo el Juzgado de no publicar el auto admisorio de la demanda, se sabe que este tipo de errores son involuntarios y que los funcionarios judiciales también cometen errores, pero aquellos pueden llegar a desestabilizar un proceso; esto se lo menciona por una experiencia propia, un error semejante en un proceso, el cual desencadenó una nulidad que fue detectada en una etapa crucial del asunto; la probatoria, declarándose nula toda actuación posterior a esta. Para evitar situaciones semejantes, los abogados litigantes deberíamos estar más atentos a los autos y revisar las publicaciones de estados y así determinar a tiempo posibles omisiones involuntarias de los funcionarios judiciales.

Los demás asuntos analizados fueron de particulares como demandantes en contra de otros particulares por eso se ha querido hacer un análisis general de las falencias presentadas en dichos asuntos. Se encontró que todos tienen las mismas pretensiones solicitadas por los demandantes, las cuales en fueron de Reconocimiento y pago de los derechos laborales e indemnizaciones, las cuales se derivaron de las relaciones laborales que sostuvieron los demandantes con los demandados.

Sobre las demandas presentadas se encontraron que los errores más frecuentes, pero que pueden ser subsanados para presentar demandas más claras y organizadas son:

- ✓ Error en la redacción de los hechos y en las pretensiones solicitadas. Ejemplo de ello se observó en un expediente en cuya demanda se solicita

indemnización por despido injusto, pero en los hechos no se hacía referencia sobre esto, el apoderado se refirió este asunto en las pretensiones, siendo en el acápite de los hechos el lugar más propicio para expresar la vulneración de derechos.

- ✓ Error en la naturaleza de la persona demandada. Por ejemplo se observaron demandas donde el apoderado del demandante en las pretensiones menciona a la demandada como empresa y en los hechos como una persona natural observando falta de claridad y coherencia en los escritos que son fundamento del proceso.
- ✓ Error en las normas invocadas. En primer lugar el apoderado actor no hace referencia al texto de las normas señaladas ni su relación con las pretensiones, solo se limita a citar los artículos y Leyes. En otra no hace referencia a ninguna norma, ley o decreto, solo se limita a nombrar los derechos económicos que no han sido cancelados y sus valores correspondientes, desconociendo totalmente la naturaleza de los fundamentos de derecho de la demanda.

Este tipo de errores ocasionan que la INADMISION de las demandas o el eventual RECHAZO al no subsanarse las falencias de la demanda habiéndole ya otorgado oportunidad para ello.

Por otra parte cabe mencionar que en cinco de los procesos demandados realizaron la contestación de la demanda y en todos se propusieron excepciones de fondo o merito como actos de oposición de las cuales las más solicitadas fueron: Inexistencia de contrato de trabajo o relación laboral, cobro de lo no debido y pago total de la obligación; las cuales el Juez resolvió en los procesos con sentencia. Dos procesos culminaron antes de realizarse este trámite.

En cuanto a la matriz de pruebas estas fueron usadas en plenitud por ambas partes del proceso, tanto documentales como testimoniales, siendo aquellas determinantes para la toma de decisiones del funcionario judicial en la Sentencia.

Al referirse a las audiencias se encontró que en dos de los cinco procesos no hubo audiencia alguna, esto debido a que el apoderado ejecutante presenta oficio de desistimiento coadyuvado por las partes; debido a que se llegó a un acuerdo de pago entre ellos.

Se celebraron audiencias públicas de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento del proceso y fijación del litigio. Junto con las demás audiencias de trámite concluyendo dos asuntos con audiencia de juzgamiento y otro con audiencia de conciliación. En los asuntos con audiencia de juzgamiento se profirieron sentencias a favor de los demandantes y en contra de los demandados, demostrando con este hecho que los derechos de los trabajadores prevalecen y salen avante en este tipo de procesos.

4. CONCLUSIONES

Una vez revisados los procesos asignados que cursaron en los tres juzgados laborales del circuito de Pasto y teniendo como base el estudio de los expedientes se puede llegar a las siguientes conclusiones:

La mayoría de los asuntos laborales tramitados ante los Juzgados Laborales del Circuito de Pasto, principalmente van dirigidos al reconocimiento de la existencia de contrato de trabajo, y en consecuencia también al reconocimiento y pago de prestaciones sociales e indemnizaciones.

Como consecuencia de lo anterior se observa que los empleadores están desconociendo el derecho a la seguridad social.

A pesar de que el derecho laboral está concebido para proteger al trabajador, se observa que éste es más proclive a que se le vulneren sus derechos y tenga que acudir a los estados judiciales para obtener la protección de los mismos, como se menciona el hecho de que la mayoría de los procesos busquen la declaratoria de existencia de contratos de trabajo, indica que los empleadores están desconociendo derechos laborales al utilizar otras formas de contratación que en realidad disfrazan verdaderas relaciones laborales.

Es importante tener en cuenta que la conciliación también juega un papel importante para garantizar el acceso a la justicia, por ello en un 33,33% de los asuntos estudiados culminaron con conciliación, pero se debe tener muy presente que los derechos derivados de la pensión no son conciliables.

En cuanto a los alegatos de conclusión, hallamos que es un instrumento procesal de mínima utilización, cuando en esta etapa por el conocimiento que las partes han adquirido a lo largo del proceso, puede ser una etapa importante para que los apoderados presenten al Juez argumentos sólidos que podrían incidir en el sentido del fallo.

En cuanto a las sentencias, se observa que la tendencia de los jueces al proferir los fallos toman como fundamentos jurídicos la ley nacional, contenida en la Constitución Política de 1991 o en el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia de las altas cortes, cuando se podría acudir a otras fuentes jurídicas para motivar sus decisiones judiciales, como por ejemplo en virtud del bloque de constitucionalidad podrían hacer uso de tratados internacionales de la OIT los cuales hacen parte de la legislación interna del país.

En cuanto a las decisiones de los jueces, se puede decir que los fallos expedidos son acordes a la ley ya que todos los que fueron objeto de segunda instancia

fueron confirmados por el superior jerárquico de los jueces, en este caso el tribunal.

Es llamativo que ninguno de los procesos fallados llegaron a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, indicando que el recurso extraordinario de casación resulta casi inaccesible para las partes.

Los asuntos que fueron ventilados en la Jurisdicción Ordinaria Laboral son los de trabajadores particulares; los atinentes a controversias sobre la Seguridad Social se presentaron en menor cantidad. En estos se persiguen básicamente prestaciones económicas del sistema de pensiones.

Dentro de las causas por las cuales el trabajador acude a la justicia ordinaria es en la mayoría de veces por despido sin justa causa y omisión en el pago de prestaciones sociales, esto puede ocasionarse debido a la ausencia de un contrato formal y escrito celebrado por las partes donde pueda demostrarse con claridad los extremos temporales de la relación laboral, siendo materia de discusión si existe ausencia de dicho contrato. En nuestra sociedad debido a la continuidad que existe en las relaciones laborales, las mismas partes prescinden de esta formalidad dejando de manera verbal los contratos de trabajo.

La relación laboral y los elementos del contrato de trabajo se podrán demostrar con la realidad, la cual prevalecerá sobre las formalidades.

Al referirse a las demandas instauradas por los pensionados; ellos acudieron ante la jurisdicción ordinaria en busca de un reconocimiento de Incremento de pensión por razón del cónyuge o compañero permanente, como también el reajuste e indexación de las mesadas pensionales, lo que demuestra el total inconformismo que existe por parte de los usuarios en el manejo del sistema pensional por parte de las instituciones que la administran. En los casos analizados, el demandante siempre resulto ser el vencedor en los procesos.

“De los asuntos analizados se conoció que solo uno fue dirimido en segunda instancia mediante sentencia del el Tribunal de Pasto, Sala de Decisión Laboral”.¹⁵ Donde se confirmo la sentencia emitida por el Juez de primera Instancia la cual reconoce al demandado todas las acreencias laborales pretendidas.

¹⁵ O'BYRNE DELGADO, Álvaro. M.P. Sala de Decisión Laboral. Sentencia del (12 febrero 2010) Proceso Ordinario Laboral 2008-00232-01 (447). integrantes de la Sala: Magistrado Franklin Flórez Carvajal, Magistrado Juan Carlos Muñoz y el Secretario Diego Guerrero Osejo. Pasto: Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pasto, 2010.

BIBLIOGRAFIA

CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURIDICOS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Administración de Justicia en Nariño: Derecho de Familia, Derecho Laboral y Derecho Penal. Pasto: Edinar, 2011.

COLOMBIA. Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social. Decreto ley 2158 (24 Junio 1948) Artículo 2 Numeral 6.

_____. Código Sustantivo del Trabajo y Seguridad Social. Artículo 22. Decreto 2663 de 1950. Bogotá: Editora Jurídica Nacional, 2011.

_____. Congreso de la República. Ley 2 de 16 de enero de 1984. Competencia de las autoridades de policía y otras disposiciones. Diario Oficial de 17 de enero de 1984., No. 36.450. Art. 57.

_____. Constitución Política de 1991. Bogotá: Editora Jurídica Nacional, 2011. Artículo 230.

_____. Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 12 de Febrero de 1980.

_____. _____. Sala Laboral. Sentencia 19672. M.P. Germán Valdez Sánchez.

O´BYRNE DELGADO, Álvaro. M.P. Sala de Decisión Laboral. Sentencia del (12 febrero 2010) Proceso Ordinario Laboral 2008-00232-01 (447). integrantes de la Sala: Magistrado Franklin Flórez Carvajal, Magistrado Juan Carlos Muñoz y el Secretario Diego Guerrero Osejo. Pasto: Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pasto, 2010.

NETGRAFIA

AMBITO JURIDICO. Precedente de las Corte Constitucional deben ser observados con preferencia. [en línea] Disponible en Internet: [http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/N/noti-111110-precedentes_de_la_corte_constitucional_debenserobservadoconpreferencia\)/noti-111101_\(precedentes_de_la_corteconstitucional_deben_ser_observados_con_preferencia\).asp](http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/N/noti-111110-precedentes_de_la_corte_constitucional_debenserobservadoconpreferencia)/noti-111101_(precedentes_de_la_corteconstitucional_deben_ser_observados_con_preferencia).asp). [citado el 21 de abril de 2012]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio N° 100. [en línea] Disponible en Internet: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm> [citado el 12 de Abril de 2012]

PILONIETA PINILLA, Eduardo. Obligatoriedad del Precedente jurisprudencial en el sistema jurídico colombiano. [en línea] Disponible en Internet: http://www.acj.org.co/o/activ_acad.php?mod=posesionpilonietapinilla. [citado el 21 de abril de 2012].