



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO 001 DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
LISTADO DE ESTADO

ESTADO No. 146

Fecha: 13/10/2023

Página: 1

No Proceso	Clase de Proceso	Demandante	Demandado	Descripción Actuación	Fecha Auto	Folio	Cuad.
41001 41 05001 2015 00215	Ordinario	DERLY YINETH OYOLA DIAZ	CLAUDIA ESPERANZA FAJARDO MEDINA	Auto decreta medida cautelar	12/10/2023		
41001 41 05001 2018 00004	Ordinario	ANDRES CAMILO AYA MARIN	LA MAGDALENA SEGURIDAD LTDA Y OTROS.	Auto ordena oficiar A PORVENIR	12/10/2023	159-1	
41001 41 05001 2022 00211	Ordinario	ANGELA MARIA VALDERRAMA CUELLAR	CORPORACION MI IPS HUILA	Auto resuelve solicitud	12/10/2023	160-1	
41001 41 05001 2022 00214	Ordinario	ADRIANA CONSTANZA HERMOSA	CORPORACION MI IPS HUILA	Auto resuelve solicitud	12/10/2023	143-1	
41001 41 05001 2022 00215	Ordinario	JAIRO URREGO MONROY	CORPORACION MI IPS HUILA	Auto resuelve solicitud	12/10/2023	139-1	
41001 41 05001 2022 00253	Ejecutivo	JAIRO URREGO MONROY	CORPORACION MI IPS HUILA	Auto resuelve desistimiento	12/10/2023	344-3	
41001 41 05001 2022 00259	Ejecutivo	ADRIANA CONSTANZA HERMOSA	CORPORACION MI IPS HUILA	Auto resuelve desistimiento	12/10/2023	587-5	
41001 41 05001 2022 00261	Ejecutivo	MARIA CLEMENCIA GUTIERREZ MOLINA	CORPORACION MI IPS HUILA	Auto resuelve desistimiento	12/10/2023	497-5	
41001 41 05001 2022 00280	Ejecutivo	CLAUDIA PATRICIA RODRIGUEZ RAMOS	CORPORACION MI IPS HUILA	Auto resuelve desistimiento	12/10/2023	571-5	
41001 41 05001 2023 00427	Ordinario	YAKELINE OSPINA PADILLA	LYDA PATRICIA CUELLAR CUELLAR	Auto inadmite demanda CONCEDE EL TERMINO DE 5 DIAS PARA SUBSANAR SO PENA DE RECHAZO	12/10/2023	47-47	

No Proceso	Clase de Proceso	Demandante	Demandado	Descripción Actuación	Fecha Auto	Folio	Cuad.
------------	------------------	------------	-----------	-----------------------	------------	-------	-------

DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN EL ART. 41 DEL CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,MODIFICADO POR LA LEY 712/01 ART 20
SE DESFIJA EN LA MISMA A LAS 5:00 P.M. Y A LA HORA DE LAS 7 A.M., SE FIJA EL PRESENTE ESTADO POR EL TERMINO LEGAL DE UN DIA
EN LA FECHA13/10/2023



LINDA CUENCA ROJAS
SECRETARIO

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

PROCESO EJECUTIVO LABORAL A CONTINUACIÓN DEL ORDINARIO
RADICACIÓN: 41001 41 05 001 2018 00004 00
DEMANDANTE: ANDRÉS CAMILO AYA MARÍN
DEMANDADO: LA MAGDALENA SEGURIDAD LTDA. Y OTROS

Neiva – Huila, doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

1. ASUNTO

Procede el Despacho a resolver la solicitud de terminación del proceso radicada por el apoderado de la parte actora.

2. ANTECEDENTES

Por auto del 19 de noviembre de 2019, se libró mandamiento de pago por las condenas impuestas en la sentencia proferida por este Juzgado el 20 de noviembre de 2018, a favor de **ANDRÉS CAMILO AYA MARÍN** y en contra de la sociedad **LA MAGDALENA SEGURIDAD LTDA**, los señores **MARÍA PIEDAD BOTERO GÓMEZ**, **CARLOS ARTURO CABRERA BOTERO** y **CAMILO NEIRA WISNER** y (Folio 40-41 Archivo 01 Cuaderno Ejecutivo Expediente Electrónico):

“A. TRES MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS PESOS MCTE. (\$3,992,472.00), por concepto de diferencia generada por la defectuosa liquidación de las acreencias laborales causadas en vigencia del contrato de trabajo declarado.

B. CUATRO MILLONES CIENTO OCHENTA Y UN MIL SETENTA Y NUEVE PESOS MCTE. (\$4.181.079.00), correspondiente a la indemnización por falta de pago consagrada en el artículo 65 del C.S.T.S.S., desde el 8 de septiembre de 2017 y hasta el 21 de diciembre de 2017.

C. Por la obligación de hacer, correspondiente al pago de la diferencia generada por el defectuoso pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, de acuerdo con el cálculo actuarial que realice el fondo al que se encuentra afiliado el demandante o al que seleccione para tal efecto, atendiendo los extremos de la relación laboral y el salario devengado.

D. OCHOCIENTOS DIECISIETE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS MCTE. (\$817. 355.00), por concepto de agencias en derecho y costas procesales del proceso declarativo.”

El apoderado de la parte demandada, desde su correo electrónico, mediante memorial de 21 de septiembre de 2023, solicita aprobar contrato de transacción celebrado por las partes y, consecuentemente, la terminación del proceso.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

3. CONSIDERACIONES

Para resolver la solicitud de terminación del proceso, conviene recordar que el artículo 53 Constitucional señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;** situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”*

Por su parte la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1639-2022¹, reiterada por la Sentencia SL2249-2023², ha venido señalando lo siguiente:

“Así, una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST, conduce a sostener que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación, las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral.

En punto del debate, la Corte en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó:

“Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.

*Por ello, las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países -principalmente latinoamericanos- **establecen como principio rector del derecho del trabajo, entre otros, el de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.***

*Con ese sentido social y protectorio del trabajo humano, el art. 53 de la C.P. -que si bien no se encontraba vigente en la época de los hechos ahora en discusión, sirve de marco referente-, consagra «los principios mínimos fundamentales del trabajo» entre otros, el de la «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales». **Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y***

¹ M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.

² M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA.



JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

prerrogativas estipulados en sus disposiciones, «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores» (art. 13); con esa orientación, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos «[n]o produce efecto alguno» y, bajo el concepto de orden público (art. 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley». (Subrayado fuera del texto original).”

Finalmente, la Corte Constitucional en Sentencia T-040 de 2018³, definió que “*un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.*”

En el caso objeto de estudio, se observa que, mediante sentencia de 20 de noviembre de 2018 (Folio 164-165 Archivo 01 Proceso Digitalizado Cuaderno Ordinario), el Despacho reconoció distintos derechos laborales al señor **ANDRES CAMILO AYA MARIN**, derechos que, a la luz de las normas y jurisprudencia citada, tienen la connotación de ser **ciertos e indiscutibles**, y, por lo tanto, los mismos se tornan irrenunciables. Consecuentemente, cualquier acuerdo de transacción realizada entre las partes, únicamente podrá estar encaminada al cumplimiento de los derechos mínimos reconocidos en la sentencia de 20 de noviembre de 2018, y, cualquier disposición en la que la parte actora esté renunciando a alguno de los derechos mínimos allí reconocidos no tendrá validez alguna, conforme al artículo 53 Constitucional y artículos 13 y 15 del C.S.T.

Revisado el acuerdo de transacción allegado por las partes el 21 de septiembre de 2023, se avizora que llegaron a un acuerdo por un valor total de **\$15.000.000**. Al respecto, se advierte que dicho valor cubriría lo relacionado en los numerales A), B), D) y E) del mandamiento de pago de 19 de noviembre de 2019; sin embargo, no puede verificar que el valor acordado abarque lo concerniente a la reliquidación de los aportes pensionales, tal como fue ordenado en el literal C) del mandamiento de pago de 19 de noviembre de 2019, comoquiera que, a la fecha, el fondo de pensiones no ha allegado cálculo actuarial al respecto. **Sobre este tema debe resaltarse que únicamente se aceptará el pago de tales aportes conforme al cálculo actuarial que haga la respectiva entidad de seguridad social, sin que sea válido efectuar el mismo a través de autoliquidación de aportes u otro mecanismo análogo.** Lo anterior por cuanto así lo dispone el artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

Por lo anterior, previo a resolver sobre el acuerdo de transacción, el Despacho requerirá al fondo de pensiones para que realice el cálculo actuarial conforme lo ordenado en el literal c) del mandamiento de pago.

³ GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.



JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

En mérito de lo expuesto, el juzgado,

4. RESUELVE

PRIMERO: REQUERIR al **FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PORVENIR** para que, dentro de diez (10) días contados a partir del recibo de la comunicación, allegue con destino al proceso de la referencia el cálculo actuarial de los aportes pensionales ordenados literal D) del mandamiento de pago de 19 de noviembre de 2019, es decir, el valor del **REAJUSTE** de los aportes que debe pagar el empleador por el periodo comprendido entre el 19 de febrero de 2017 y hasta el 07 de septiembre de 2017, con un ingreso base de cotización equivalente a UN MILLÓN DOSCIENTOS DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS QUINCE PESOS (\$1.217.815).

SEGUNDO: Una vez se cumpla con lo dispuesto en el numeral anterior, **vuelvan** las diligencias al despacho para resolver la solicitud de terminación por transacción.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

LILIANA MARÍA VÁSQUEZ BEDOYA

Jueza
E.A.T.H.



JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Neiva-Huila, **13 DE OCTUBRE DE 2023**

EL AUTO QUE ANTECEDE SE NOTIFICA A LAS PARTES POR ANOTACIÓN EN EL ESTADO No. 146.

SECRETARIA

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

PROCESO EJECUTIVO LABORAL A CONTINUACIÓN DEL ORDINARIO
RADICACIÓN: 41001 41 05 001 2022 00211 00
DEMANDANTE: ÁNGELA MARÍA VALDERRAMA
DEMANDADO: CORPORACIÓN MI IPS HUILA

Neiva – Huila, doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

1. ASUNTO

Procede el Despacho a resolver la solicitud de terminación del proceso radicado por el apoderado de la parte actora

2. ANTECEDENTES

Por auto del 16 de junio de 2023, se libró mandamiento de pago por las condenas impuestas en la sentencia proferida por este Juzgado el 08 de mayo de 2023, a favor de **ÁNGELA MARÍA VALDERRAMA** y en contra de **CORPORACIÓN MI IPS HUILA** (Folio 4 Cuaderno Ejecutivo expediente electrónico):

“A. DOS MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS PESOS M/CTE (\$2.731.500), por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

B. Por la suma de CUATRO MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE (\$4.279.350), por concepto de salarios insolutos. Suma que deberá cancelarse debidamente indexada.

C. Por la suma de QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$584.237), por concepto de cesantías D. Por la suma de CATORCE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$14.995), por concepto de intereses a las cesantías.

E. Por el valor de los aportes dejados de cancelar al sistema general de pensiones, conforme al cálculo actuarial que realice la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES, por el periodo comprendido entre diciembre de 2016 y hasta el 17 de marzo de 2022. Para el efecto habrá de tomarse como base el salario de \$2.920.900, para los años 2016 a 2021. Para el año 2022, se tomará como base el salario de \$2.731.500. OFÍCIESE en tal sentido al fondo de pensiones, para que se allegue el cálculo actuarial.

F. Por la suma de SETECIENTOS SESENTA Y UN MIL M/CTE (\$761.000) por concepto de costas y agencias en derecho del proceso ordinario.”

El 29 de agosto y 21 de septiembre de la presente anualidad, el apoderado actor, coadyuvado por la parte demandada, solicitan la terminación del proceso, por desistimiento por pago y levantamiento de medidas cautelares, debido a un acuerdo de pago al que llegaron.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

3. CONSIDERACIONES

Conforme al artículo 314 del C.G.P, aplicable por remisión analógica del canon 145 del CPT y SS, *“el demandante podrá desistir de las pretensiones mientras no se haya pronunciado sentencia que ponga fin al proceso”*.

Advierte la misma norma que el desistimiento implica la renuncia de las pretensiones de la demanda en todos aquellos casos en que la firmeza de la sentencia absolutoria habría producido efectos de cosa juzgada y que el auto que acepte el desistimiento producirá los mismos efectos de aquella sentencia.

Ahora bien, el artículo 53 Constitucional señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;** situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”*

Por su parte la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1639-2022¹, reiterada por la Sentencia SL2249-2023², ha venido señalando lo siguiente:

*“Así, una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST, conduce a sostener **que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación, las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral.***

En punto del debate, la Corte en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó:

“Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.

*Por ello, las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países -principalmente latinoamericanos- **establecen como principio rector del derecho del***

¹ M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.

² M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA.



JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

trabajo, entre otros, el de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.

Con ese sentido social y protectorio del trabajo humano, el art. 53 de la C.P. -que si bien no se encontraba vigente en la época de los hechos ahora en discusión, sirve de marco referente-, consagra «los principios mínimos fundamentales del trabajo» entre otros, el de la «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales». Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores» (art. 13); con esa orientación, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos «[n]o produce efecto alguno» y, bajo el concepto de orden público (art. 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley». (Subrayado fuera del texto original)."

La Corte Constitucional en Sentencia T-040 de 2018³, definió que **“un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.”**

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL3281-2020⁴, se refirió respecto del límite de la figura de desistimiento de la demanda, en los siguientes términos:

“(…) Que si bien es cierto, las partes están habilitadas para desistir de la demanda con efectos de cosa juzgada, es obligación del juez verificar que ese acto, aunque voluntario, no lesione derechos ciertos e irrenunciables, en tanto que, en ese ámbito, a la autonomía de la voluntad ejercida por el trabajadora o beneficiario del sistema de seguridad social, no le es dable afectar el orden público laboral tutelado por los artículos 53 de la Constitución Política y 13, 14 y 15 del CST, los cuales proscriben la fungibilidad de los derechos mínimos laborales y la disposición de los ciertos e indiscutibles de igual naturaleza (…)” (Destaca el Despacho)

En el caso objeto de estudio, se observa que, mediante sentencia de 08 de mayo de 2023, el Despacho reconoció distintos derechos laborales a la señora **ÁNGELA MARÍA VALDERRAMA CUÉLLAR**, derechos que, a la luz de las normas y jurisprudencia citada, tienen la connotación de ser ciertos e indiscutibles, y, por lo tanto, los mismos se tornan irrenunciables.

³ GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

⁴ M.P. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

El apoderado actor mediante memorial de 29 de agosto de 2023, solicita la terminación del proceso por cuanto refiere que la partes realizaron un acuerdo de pago; posteriormente, el apoderado actor, mediante memorial de 21 de septiembre de 2023, solicita el desistimiento de la demanda, de acuerdo al artículo 314 del C.G.P.

Tras analizar la jurisprudencia y la normativa en cita, el Despacho advierte que no es procedente acceder a la solicitud de desistimiento, comoquiera que ni el apoderado actor, ni la misma parte, pueden renunciar a los derechos laborales reconocidos en la Sentencia del 08 de mayo de 2023, al tratarse de derechos que son ciertos e indiscutibles, porque ya están incorporados al patrimonio del demandante y hay certeza sobre su dimensión.

Ahora bien, respecto de la presunta transacción, el Despacho requerirá a las partes para que arrimen el escrito al presente proceso, advirtiéndole que la misma únicamente podrá estar encaminada al cumplimiento de los derechos mínimos reconocidos en la Sentencia de 08 de mayo de 2023 y, por lo tanto, cualquier disposición en la que la parte actora esté renunciando a alguno de los derechos mínimos allí reconocidos, no tendrá validez alguna, conforme al artículo 53 Constitucional y artículos 13 y 15 del C.S.T.

Finalmente, no se observa que se haya cancelado lo concerniente a las cotizaciones en seguridad social, tal como fue ordenado en el literal E) del mandamiento de pago de 16 de junio de 2023, pese a que, mediante memorial remitido el 19 de julio de 2023, la Administradora Colombiana de Pensiones, allegó el valor del cálculo actuarial (Archivo 12). **Sobre este tema debe resaltarse que únicamente se aceptará el pago conforme al cálculo actuarial que haga la respectiva entidad de seguridad social, sin que sea válido efectuar el mismo a través de autoliquidación de aportes u otro mecanismo análogo.**

En consecuencia, se denegará la terminación del proceso por el desistimiento, levantamiento de medidas cautelares y su consecuente archivo, conforme a lo referido.

En mérito de lo expuesto, el juzgado,

4. RESUELVE

PRIMERO: DENEGAR la solicitud de terminación del proceso por desistimiento y el levantamiento de las medidas cautelares, solicitada por el apoderado actor, conforme se expuso.

SEGUNDO: REQUERIR a la parte actora y ejecutada para que arrime al proceso el acuerdo de transacción, conforme se expuso en la parte motiva.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LILIANA MARÍA VÁSQUEZ BEDOYA
Jueza
E.A.T.H.

Cra 7 No. 6-03 piso 2º
J01mpclneiva@cendoj.ramajudicial.gov.co
Teléfono 8714152



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Neiva-Huila, **13 DE OCTUBRE DE 2023**

EL AUTO QUE ANTECEDE SE NOTIFICA A LAS PARTES POR ANOTACIÓN EN EL ESTADO No. **146.**

SECRETARIA

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

PROCESO EJECUTIVO LABORAL A CONTINUACIÓN DEL ORDINARIO
RADICACIÓN: 41001 41 05 001 2022 00214 00
DEMANDANTE: ADRIANA CONSTANZA HERMOSA SÁNCHEZ
DEMANDADO: CORPORACIÓN MI IPS HUILA

Neiva – Huila, doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

1. ASUNTO

Procede el Despacho a resolver la solicitud de terminación del proceso radicado por el apoderado de la parte actora

2. ANTECEDENTES

Por auto del 16 de junio de 2023, se libró mandamiento de pago por las condenas impuestas en la sentencia proferida por este Juzgado el 02 de mayo de 2023, a favor de **ADRIANA CONSTANZA HERMOSA SÁNCHEZ** y en contra de **CORPORACIÓN MI IPS HUILA** (Folio 4 Cuaderno Ejecutivo expediente electrónico):

“A. DOS MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS PESOS M/CTE (\$2.276.300), por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

B. Por la suma de TRES MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS TRES PESOS M/CTE (\$3.566.203), por concepto de salarios insolutos. Suma que deberá cancelarse debidamente indexada.

C. Por la suma de CUATROCIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$486.875), por concepto de cesantías

D. Por la suma de DOCE MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS M/CTE (\$12.496), por concepto de intereses a las cesantías.

E. Por el valor de los aportes dejados de sufragar al sistema general de pensiones, conforme al cálculo actuarial que realice la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES, por el periodo comprendido, entre diciembre de 2016 y hasta el 17 de marzo de 2022. Para el efecto, habrá de tomarse como base el salario de \$2.434.000, para los años 2016 a 2021. Para el año 2022, se tomará como base el salario de \$2.276.300. OFÍCIESE en tal sentido al fondo de pensiones, para que se allegue el cálculo actuarial.

F. Por la suma de SEISCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL CIENTO OCHENTA Y SIETE M/CTE (\$634.187) por concepto de costas y agencias en derecho del proceso ordinario”

El 28 de agosto y 21 de septiembre de la presente anualidad, el apoderado actor, coadyuvado por la parte demandada, solicitan la terminación del proceso por desistimiento por pago y levantamiento de medidas cautelares, debido a un acuerdo de

Cra 7 No. 6-03 piso 2º

J01mpclneiva@cendoj.ramajudicial.gov.co

Teléfono 8714152

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

pago al que llegaron.

3. CONSIDERACIONES

Conforme al artículo 314 del C.G.P, aplicable por remisión analógica del canon 145 del CPT y SS, *“el demandante podrá desistir de las pretensiones mientras no se haya pronunciado sentencia que ponga fin al proceso”*.

Advierte la misma norma que el desistimiento implica la renuncia de las pretensiones de la demanda en todos aquellos casos en que la firmeza de la sentencia absolutoria habría producido efectos de cosa juzgada y que el auto que acepte el desistimiento producirá los mismos efectos de aquella sentencia.

Ahora bien, el artículo 53 Constitucional señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;** situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”*

Por su parte la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1639-2022¹, reiterada por la Sentencia SL2249-2023², ha venido señalando lo siguiente:

*“Así, una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST, conduce a sostener **que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación, las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral.***

En punto del debate, la Corte en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó:

“Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.

¹ M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.

² M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Por ello, las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países -principalmente latinoamericanos- **establecen como principio rector del derecho del trabajo, entre otros, el de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.**

Con ese sentido social y protectorio del trabajo humano, el art. 53 de la C.P. -que si bien no se encontraba vigente en la época de los hechos ahora en discusión, sirve de marco referente-, consagra «los principios mínimos fundamentales del trabajo» entre otros, el de la «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales». **Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores» (art. 13); con esa orientación, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos «[n]o produce efecto alguno» y, bajo el concepto de orden público (art. 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley».** (Subrayado fuera del texto original).”

La Corte Constitucional en Sentencia T-040 de 2018³, definió que “**un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma.** Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.”

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL3281-2020⁴, se refirió respecto del límite de la figura de desistimiento de la demanda, en los siguientes términos:

“(…) Que si bien es cierto, las partes están habilitadas para desistir de la demanda con efectos de cosa juzgada, **es obligación del juez verificar que ese acto, aunque voluntario, no lesione derechos ciertos e irrenunciables, en tanto que, en ese ámbito, a la autonomía de la voluntad ejercida por el trabajadora o beneficiario del sistema de seguridad social, no le es dable afectar el orden público laboral tutelado por los artículos 53 de la Constitución Política y 13, 14 y 15 del CST, los cuales proscriben la fungibilidad de los derechos mínimos laborales y la disposición de los ciertos e indiscutibles de igual naturaleza** (…).” (Destaca el Despacho)

En el caso objeto de estudio, se observa que, mediante sentencia de 02 de mayo de 2023, el Despacho reconoció distintos derechos laborales a la señora **ADRIANA CONSTANZA HERMOSA SÁNCHEZ**, derechos que, a la luz de las normas y jurisprudencia citada, tienen la connotación de ser ciertos e indiscutibles, y, por lo tanto,

³ GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

⁴ M.P. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

los mismos se tornan irrenunciables.

El apoderado actor mediante memorial de 28 de agosto de 2023, solicita la terminación del proceso por cuanto refiere que la partes realizaron un acuerdo de pago; posteriormente, el apoderado actor, mediante memorial de 21 de septiembre de 2023, solicita el desistimiento de la demanda, de acuerdo al artículo 314 del C.G.P.

Tras analizar la jurisprudencia y la normativa en cita, el Despacho advierte que no es procedente acceder a la solicitud de desistimiento, comoquiera que ni el apoderado actor, ni la misma parte, pueden renunciar a los derechos laborales reconocidos en la Sentencia de 02 de mayo de 2023, al tratarse de derechos que son ciertos e indiscutibles, porque ya están incorporados al patrimonio del demandante y hay certeza sobre su dimensión.

Ahora bien, respecto de la presunta transacción realizada entre las partes, el Despacho requerirá a las partes para que arrimen el escrito al presente proceso, advirtiendo que la misma únicamente podrá estar encaminada al cumplimiento de los derechos mínimos reconocidos en la Sentencia de 02 d mayo de 2023, y, por lo tanto, cualquier disposición en la que la parte actora esté renunciando a alguno de los derechos mínimos allí reconocidos, no tendrá validez alguna, conforme al artículo 53 Constitucional y artículos 13 y 15 del C.S.T.

Finalmente, no se observa que se haya cancelado lo concerniente a las cotizaciones en seguridad social, tal como fue ordenado en el literal E) del mandamiento de pago de 16 de junio de 2023, pese a que, mediante memorial remitido el 24 de julio de 2023, la Administradora Colombiana de Pensiones, allegó el valor del cálculo actuarial (Archivo 14). **Sobre este tema debe resaltarse que únicamente se aceptará el pago conforme al cálculo actuarial que haga la respectiva entidad de seguridad social, sin que sea válido efectuar el mismo a través de autoliquidación de aportes u otro mecanismo análogo.**

En consecuencia, se denegará la terminación del proceso por el desistimiento, levantamiento de medidas cautelares y su consecuente archivo, conforme a lo referido.

En mérito de lo expuesto, el juzgado,

4. RESUELVE

PRIMERO: DENEGAR la solicitud de terminación del proceso por desistimiento y el levantamiento de las medidas cautelares, solicitada por el apoderado actor, conforme se expuso.

SEGUNDO: REQUERIR a la parte actora y ejecutada para que arrimen al proceso el acuerdo de transacción, conforme se expuso en la parte motiva.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

LILIANA MARÍA VÁSQUEZ BEDOYA
Jueza
E.A.T.H.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Neiva-Huila, 13 DE OCTUBRE DE 2023

EL AUTO QUE ANTECEDE SE NOTIFICA A LAS PARTES POR ANOTACIÓN EN EL ESTADO No. 146.

SECRETARIA

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

PROCESO EJECUTIVO LABORAL A CONTINUACIÓN DEL ORDINARIO
RADICACIÓN: 41001 41 05 001 2022 00215 00
DEMANDANTE: JAIRO URREGO MONROY
DEMANDADO: CORPORACIÓN MI IPS HUILA

Neiva – Huila, doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

1. ASUNTO

Procede el Despacho a resolver la solicitud de terminación del proceso radicado por el apoderado de la parte actora.

2. ANTECEDENTES

Por auto del 16 de junio de 2023, se libró mandamiento de pago por las condenas impuestas en la sentencia proferida por este Juzgado el 17 de mayo de 2023, a favor de **JAIRO URREGO MONROY** en contra de **CORPORACIÓN MI IPS HUILA** (Folio 4 Cuaderno Ejecutivo expediente electrónico):

“A. DOS MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y UN MIL SEISCIENTOS PESOS M/CTE (\$2.731.600), por concepto de indemnización por despido son justa causa.

B. Por la suma de CUATRO MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS SEIS PESOS M/CTE (\$4.279.506), por concepto de salarios insolutos. Suma que deberá cancelarse debidamente indexada.

C. Por la suma de CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$4.436.392), por concepto de prestaciones sociales y vacaciones por el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2021 y el 17 de marzo de 2022. Suma que deberá cancelarse debidamente indexada.

D. Por el valor de los aportes dejaos de sufragar al sistema general de pensiones, conforme al cálculo actuarial que realice la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES, por el periodo comprendido, entre diciembre de 2016 y hasta el 17 de marzo de 2022. Para el efecto habrá de tomarse como base el salario de \$2.920.900, para los años 2016 a 2020. Para 2021 y 2022, se tomará como base el salario de \$2.731.600. OFÍCIESE en tal sentido al fondo de pensiones, para que se allegue el cálculo actuarial.

E. Por la suma de NOVECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA M/CTE (\$959.750) por concepto de costas y agencias en derecho del proceso ordinario.”

El 28 de agosto y 21 de septiembre de la presente anualidad, el apoderado actor, coadyuvado por la parte demandada, solicitan la terminación del proceso por desistimiento por pago y levantamiento de medidas cautelares, debido a un acuerdo de pago al que llegaron.

3. CONSIDERACIONES

Cra 7 No. 6-03 piso 2º

J01mpclneiva@cendoj.ramajudicial.gov.co

Teléfono 8714152

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Conforme al artículo 314 del C.G.P, aplicable por remisión analógica del canon 145 del CPT y SS, *“el demandante podrá desistir de las pretensiones mientras no se haya pronunciado sentencia que ponga fin al proceso”*.

Advierte la misma norma que el desistimiento implica la renuncia de las pretensiones de la demanda en todos aquellos casos en que la firmeza de la sentencia absolutoria habría producido efectos de cosa juzgada y que el auto que acepte el desistimiento producirá los mismos efectos de aquella sentencia.

Ahora bien, el artículo 53 Constitucional señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;** situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”*

Por su parte la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1639-2022¹, reiterada por la Sentencia SL2249-2023², ha venido señalando lo siguiente:

*“Así, una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST, conduce a sostener **que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación, las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral.***

En punto del debate, la Corte en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó:

“Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.

*Por ello, las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países -principalmente latinoamericanos- **establecen como principio rector del derecho del trabajo, entre otros, el de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos***

¹ M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.

² M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.

Con ese sentido social y protectorio del trabajo humano, el art. 53 de la C.P. -que si bien no se encontraba vigente en la época de los hechos ahora en discusión, sirve de marco referente-, consagra «los principios mínimos fundamentales del trabajo» entre otros, el de la «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales». **Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores» (art. 13); con esa orientación, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos «[n]o produce efecto alguno» y, bajo el concepto de orden público (art. 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley».** (Subrayado fuera del texto original).”

La Corte Constitucional en Sentencia T-040 de 2018³, definió que “**un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma.** Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.”

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL3281-2020⁴, se refirió respecto del límite de la figura de desistimiento de la demanda, en los siguientes términos:

“(…) Que si bien es cierto, las partes están habilitadas para desistir de la demanda con efectos de cosa juzgada, **es obligación del juez verificar que ese acto, aunque voluntario, no lesione derechos ciertos e irrenunciables, en tanto que, en ese ámbito, a la autonomía de la voluntad ejercida por el trabajadora o beneficiario del sistema de seguridad social, no le es dable afectar el orden público laboral tutelado por los artículos 53 de la Constitución Política y 13, 14 y 15 del CST, los cuales proscriben la fungibilidad de los derechos mínimos laborales y la disposición de los ciertos e indiscutibles de igual naturaleza (…).**” (Destaca el Despacho)

En el caso objeto de estudio se observa que, mediante sentencia de 17 de mayo de 2023, el Despacho reconoció distintos derechos laborales al señor **JAIRO URREGO MONROY**, derechos que, a la luz de las normas y jurisprudencia citada, tienen la connotación de ser ciertos e indiscutibles, y, por lo tanto, los mismos se tornan irrenunciables.

El apoderado actor mediante memorial de 28 de agosto de 2023, solicita la terminación del proceso por cuanto refiere que la partes realizaron un acuerdo de pago;

³ GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

⁴ M.P. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

posteriormente, el apoderado actor, mediante memorial de 21 de septiembre de 2023, solicita el desistimiento de la demanda, de acuerdo al artículo 314 del C.G.P.

Tras analizar la jurisprudencia y la normativa en cita, el Despacho advierte que no es procedente acceder a la solicitud de desistimiento, comoquiera que ni el apoderado actor, ni la misma parte, pueden renunciar a los derechos laborales reconocidos en la Sentencia de 17 de mayo de 2023, al tratarse de derechos que son ciertos e indiscutibles, porque ya están incorporados al patrimonio del demandante y hay certeza sobre su dimensión.

Ahora bien, respecto de la presunta transacción, el Despacho requerirá a las partes para que arrimen el escrito al presente proceso, advirtiendo que la misma únicamente podrá estar encaminada al cumplimiento de los derechos mínimos reconocidos en la Sentencia de 17 de mayo de 2023, y, por lo tanto, cualquier disposición en la que la parte actora esté renunciando a alguno de los derechos mínimos allí reconocidos, no tendrá validez alguna, conforme al artículo 53 Constitucional y artículos 13 y 15 del C.S.T.

Finalmente, no se observa que se haya cancelado lo concerniente a las cotizaciones en seguridad social, tal como fue ordenado en el literal D) del mandamiento de pago de 16 de junio de 2023, pese a que, mediante memorial de 18 de julio de 2023, la Administradora Colombiana de Pensiones, allegó el valor del cálculo actuarial (Archivo 12). **Sobre este tema debe resaltarse que únicamente se aceptará el pago conforme al cálculo actuarial que haga la respectiva entidad de seguridad social, sin que sea válido efectuar el mismo a través de autoliquidación de aportes u otro mecanismo análogo.**

En consecuencia, se denegará la terminación del proceso por el desistimiento, levantamiento de medidas cautelares y su consecuente archivo, conforme a lo referido.

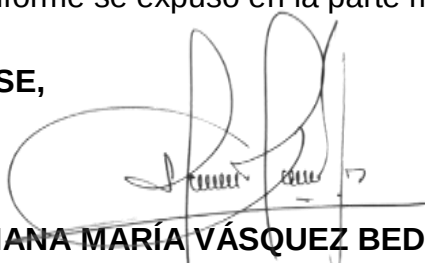
En mérito de lo expuesto, el juzgado,

4. RESUELVE

PRIMERO: DENEGAR la solicitud de terminación del proceso por desistimiento y el levantamiento de las medidas cautelares, elevada por el apoderado actor, conforme se expuso.

SEGUNDO: REQUERIR a la parte actora y la ejecutada para que arrimen al proceso el acuerdo de transacción, conforme se expuso en la parte motiva.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LILIANA MARÍA VÁSQUEZ BEDOYA
Jueza
E.A.T.H.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Neiva-Huila, **13 DE OCTUBRE DE 2023**

EL AUTO QUE ANTECEDE SE NOTIFICA A LAS PARTES POR ANOTACIÓN EN EL ESTADO No. 146.

SECRETARIA



JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Proceso EJECUTIVO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
Radicación 41001-41-05-001-2022-00253-00
Demandante JAIRO URREGO MONROY
Demandado CORPORACIÓN MI IPS HUILA

Neiva – Huila, doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

1. ASUNTO

Procede el Despacho a resolver la solicitud de terminación del proceso radicado por el apoderado de la parte actora

2. ANTECEDENTES

Por auto del 02 de agosto de 2022, se libró mandamiento de pago, a favor de **JAIRO URREGO MONROY** y en contra de **CORPORACIÓN MI IPS HUILA** (Archivo 09 expediente electrónico):

“A. QUINIENTOS MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y TRES (\$595.673) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de enero de 2022.

B. QUINIENTOS MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y TRES (\$595.673) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de febrero de 2022.

C. QUINIENTOS MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y TRES (\$595.673) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de marzo de 2022.

D. QUINIENTOS MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y TRES (\$595.673) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de abril de 2022.

E. Las cuotas que en lo sucesivo se causen, conforme al título base de recaudo ejecutivo.”

En audiencia celebrada el 08 de agosto de 2023 se resolvieron las excepciones formuladas por la parte demandada y se ordenó seguir adelante con la ejecución.

El 28 de agosto y 21 de septiembre de la presente anualidad, el apoderado actor, coadyuvado por la parte demandada, solicitan la terminación del proceso por desistimiento por pago y levantamiento de medidas cautelares, debido a un acuerdo de pago al que llegaron.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

3. CONSIDERACIONES

Conforme al artículo 314 del C.G.P, aplicable por remisión analógica del canon 145 del CPT y SS, ***“el demandante podrá desistir de las pretensiones mientras no se haya pronunciado sentencia que ponga fin al proceso”***. (Resalta el juzgado).

Advierte la misma norma que el desistimiento implica la renuncia de las pretensiones de la demanda en todos aquellos casos en que la firmeza de la sentencia absolutoria habría producido efectos de cosa juzgada y que el auto que acepte el desistimiento producirá los mismos efectos de aquella sentencia.

Ahora bien, el artículo 53 Constitucional señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

Por su parte la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1639-2022¹, reiterada por la Sentencia SL2249-2023², ha venido señalando lo siguiente:

“Así, una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST, conduce a sostener que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación, las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral.

En punto del debate, la Corte en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó:

“Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.

Por ello, las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países -principalmente latinoamericanos- ***establecen como principio rector del derecho del***

¹ M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.

² M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

trabajo, entre otros, el de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.

Con ese sentido social y protectorio del trabajo humano, el art. 53 de la C.P. -que si bien no se encontraba vigente en la época de los hechos ahora en discusión, sirve de marco referente-, consagra «los principios mínimos fundamentales del trabajo» entre otros, el de la «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales». **Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores» (art. 13); con esa orientación, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos «[n]o produce efecto alguno» y, bajo el concepto de orden público (art. 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley».** (Subrayado fuera del texto original)."

La Corte Constitucional en Sentencia T-040 de 2018³, definió que ***“un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.”***

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL3281-2020⁴, se refirió respecto del límite de la figura de desistimiento de la demanda, en los siguientes términos:

“(…) Que si bien es cierto, las partes están habilitadas para desistir de la demanda con efectos de cosa juzgada, es obligación del juez verificar que ese acto, aunque voluntario, no lesione derechos ciertos e irrenunciables, en tanto que, en ese ámbito, a la autonomía de la voluntad ejercida por el trabajadora o beneficiario del sistema de seguridad social, no le es dable afectar el orden público laboral tutelado por los artículos 53 de la Constitución Política y 13, 14 y 15 del CST, los cuales proscriben la fungibilidad de los derechos mínimos laborales y la disposición de los ciertos e indiscutibles de igual naturaleza (…).” (Destaca el Despacho)

En el caso objeto de estudio se observa que, mediante auto de 02 de agosto de 2022, el Despacho libró mandamiento de pago a favor del señor **JAIRO URREGO MONROY** respecto de diferentes cuotas insolutas, acordadas en el contrato de transacción de 30 de junio de 2021⁵, a través del cual el actor e IAC GPP SERVICIOS INTEGRALES NEIVA, pactaron la terminación de la relación laboral y se dispuso que sería la entidad

³ GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

⁴ M.P. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO.

⁵ Folio 12-13 Archivo 03 Expediente Electrónico.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

ejecutada la responsable del pago de las obligaciones laborales causadas hasta esa fecha. Los anteriores derechos que fueron aceptados por las partes, a la luz de la interpretación de las normas y jurisprudencia citada, tienen la connotación de ser **ciertos e indiscutibles**, y, por lo tanto, los mismos se tornan irrenunciables.

El apoderado actor mediante memorial de 28 de agosto de 2023, solicita la terminación del proceso por cuanto refiere que la partes realizaron un acuerdo de pago; posteriormente, el apoderado actor, mediante memorial de 21 de septiembre de 2023, solicita el desistimiento de la demanda, de acuerdo al artículo 314 del C.G.P.

Tras analizar la jurisprudencia y la normativa en cita, el Despacho advierte que no es procedente acceder a la solicitud de desistimiento, comoquiera que, de un lado, **ya se profirió auto de seguir adelante con la ejecución** (providencia que hace las veces de sentencia en el proceso ejecutivo) y de otro, **no está permitido renunciar a los derechos mínimos** reconocidos en el contrato de transacción de 30 de junio de 2021, al tratarse de derechos que son ciertos e indiscutibles.

En consecuencia, se denegará la terminación del proceso por el desistimiento, levantamiento de medidas cautelares y su consecuente archivo, conforme a lo referido.

En mérito de lo expuesto, el juzgado,

4. RESUELVE

DENEGAR la solicitud de terminación del proceso por desistimiento y el levantamiento de las medidas cautelares, solicitada por el apoderado actor, conforme se expuso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LILIANA MARÍA VÁSQUEZ BEDOYA
Jueza
E.A.T.H.

 Ramo Judicial Consejo Superior de la Judicatura República de Colombia JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA Neiva-Huila, 13 DE OCTUBRE DE 2023 EL AUTO QUE ANTECEDE SE NOTIFICA A LAS PARTES POR ANOTACIÓN EN EL ESTADO No. 146.  SECRETARIA
--

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Proceso EJECUTIVO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
Radicación 41001-41-05-001-2022-00259-00
Demandante ADRIANA CONSTANZA HERMOSA SÁNCHEZ
Demandado CORPORACIÓN MI IPS HUILA

Neiva – Huila, doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

1. ASUNTO

Procede el Despacho a resolver la solicitud de terminación del proceso radicado por el apoderado de la parte actora

2. ANTECEDENTES

Por auto del 02 de agosto de 2022, se libró mandamiento de pago, a favor de **ADRIANA CONSTANZA HERMOSA SÁNCHEZ** y en contra de **CORPORACIÓN MI IPS HUILA** (Archivo 09 expediente electrónico):

“A. NOVECIENTOS SETENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE. (\$972.867) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de enero de 2022.

B. NOVECIENTOS SETENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE. (\$972.867) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de febrero de 2022.

C. NOVECIENTOS SETENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE. (\$972.867) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de marzo de 2022.

D. NOVECIENTOS SETENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE. (\$972.867) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de abril de 2022.

E. Las cuotas que en lo sucesivo se causen, conforme al título base de recaudo ejecutivo.”

En audiencia celebrada el 10 de agosto de 2023 se resolvieron las excepciones formuladas por la parte demandada y se ordenó seguir adelante con la ejecución.

El 28 de agosto y 21 de septiembre de la presente anualidad, el apoderado actor, coadyuvado por la parte demandada, solicitan la terminación del proceso, por desistimiento por pago y levantamiento de medidas cautelares, debido a un acuerdo de pago al que llegaron.

3. CONSIDERACIONES

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Conforme al artículo 314 del C.G.P, aplicable por remisión analógica del canon 145 del CPT y SS, ***“el demandante podrá desistir de las pretensiones **mientras no se haya pronunciado sentencia que ponga fin al proceso**”***. (resalta el juzgado).

Advierte la misma norma que el desistimiento implica la renuncia de las pretensiones de la demanda en todos aquellos casos en que la firmeza de la sentencia absolutoria habría producido efectos de cosa juzgada y que el auto que acepte el desistimiento producirá los mismos efectos de aquella sentencia.

Ahora bien, el artículo 53 Constitucional señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

Por su parte la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1639-2022¹, reiterada por la Sentencia SL2249-2023², ha venido señalando lo siguiente:

“Así, una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST, conduce a sostener que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación, las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral.

En punto del debate, la Corte en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó:

“Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.

Por ello, las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países -principalmente latinoamericanos- ***establecen como principio rector del derecho del trabajo, entre otros, el de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento***

¹ M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

² M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.

Con ese sentido social y protectorio del trabajo humano, el art. 53 de la C.P. -que si bien no se encontraba vigente en la época de los hechos ahora en discusión, sirve de marco referente-, consagra «los principios mínimos fundamentales del trabajo» entre otros, el de la «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales». **Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores» (art. 13); con esa orientación, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos «[n]o produce efecto alguno» y, bajo el concepto de orden público (art. 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley».** (Subrayado fuera del texto original).”

La Corte Constitucional en Sentencia T-040 de 2018³, definió que “**un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma.** Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.”

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL3281-2020⁴, se refirió respecto del límite de la figura de desistimiento de la demanda, en los siguientes términos:

“(…) Que si bien es cierto, las partes están habilitadas para desistir de la demanda con efectos de cosa juzgada, **es obligación del juez verificar que ese acto, aunque voluntario, no lesione derechos ciertos e irrenunciables, en tanto que, en ese ámbito, a la autonomía de la voluntad ejercida por el trabajadora o beneficiario del sistema de seguridad social, no le es dable afectar el orden público laboral tutelado por los artículos 53 de la Constitución Política y 13, 14 y 15 del CST, los cuales proscriben la fungibilidad de los derechos mínimos laborales y la disposición de los ciertos e indiscutibles de igual naturaleza (...).**” (Destaca el Despacho)

En el caso objeto de estudio se observa que, mediante auto de 02 de agosto de 2022, el Despacho libró mandamiento de pago a favor de la señora **ADRIANA CONSTANZA HERMOSA SÁNCHEZ**, respecto de diferentes cuotas insolutas, acordadas en el contrato de transacción de 30 de diciembre de 2021⁵, a través del cual el actor e IAC GPP SERVICIOS INTEGRALES NEIVA, pactaron la terminación de la relación laboral y se dispusieron que sería la entidad ejecutada la responsable del pago de las obligaciones laborales causadas hasta esa fecha. Los anteriores derechos que fueron

³ GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

⁴ M.P. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO.

⁵ Folio 12-19 Archivo 03 Expediente Electrónico.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

aceptados por las partes, a la luz de la interpretación de las normas y jurisprudencia citada, tienen la connotación de ser **ciertos e indiscutibles**, y, por lo tanto, los mismos se tornan irrenunciables.

El apoderado actor mediante memorial de 28 de agosto de 2023, solicita la terminación del proceso por cuanto refiere que la partes realizaron un acuerdo de pago; posteriormente, el apoderado actor, mediante memorial de 21 de septiembre de 2023, solicita el desistimiento de la demanda, de acuerdo al artículo 314 del C.G.P.

Tras analizar la jurisprudencia y la normativa en cita, el Despacho advierte que no es procedente acceder a la solicitud de desistimiento, comoquiera que, de un lado, **ya se profirió auto de seguir adelante con la ejecución** (providencia que hace las veces de sentencia en el proceso ejecutivo) y de otro, **no está permitido renunciar a los derechos mínimos** reconocidos en el contrato de transacción 30 de diciembre de 2021, al tratarse de derechos que son ciertos e indiscutibles.

En consecuencia, se denegará la terminación del proceso por el desistimiento, levantamiento de medidas cautelares y su consecuente archivo, conforme a lo referido.

En mérito de lo expuesto, el juzgado,

4. RESUELVE

DENEGAR la solicitud de terminación del proceso por desistimiento y el levantamiento de las medidas cautelares, solicitada por el apoderado actor, conforme se expuso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LILIANA MARÍA VÁSQUEZ BEDOYA
Jueza
E.A.T.H.

 Rama Judicial Consejo Superior de la Judicatura República de Colombia JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA Neiva-Huila, 13 DE OCTUBRE DE 2023 EL AUTO QUE ANTECEDE SE NOTIFICA A LAS PARTES POR ANOTACIÓN EN EL ESTADO No. 146.  SECRETARIA
--

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Proceso EJECUTIVO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
Radicación 41001-41-05-001-2022-00261-00
Demandante MARÍA CLEMENCIA GUTIERREZ MOLINA
Demandado CORPORACIÓN MI IPS HUILA

Neiva – Huila, doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

1. ASUNTO

Procede el Despacho a resolver la solicitud de terminación del proceso radicado por el apoderado de la parte actora

2. ANTECEDENTES

Por auto del 27 de julio de 2022, se libró mandamiento de pago, a favor de **MARÍA CLEMENCIA GUTIERREZ MOLINA** y en contra de **CORPORACIÓN MI IPS HUILA** (Archivo 8 expediente electrónico):

“A. UN MILLÓN CIENTO NOVENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE (\$1.195.540), correspondiente a la cuota del mes de enero de 2022.

B. UN MILLÓN CIENTO NOVENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE (\$1.195.540), correspondiente a la cuota del mes de febrero de 2022.

C. UN MILLÓN CIENTO NOVENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE (\$1.195.540), correspondiente a la cuota del mes de marzo de 2022.

D. UN MILLÓN CIENTO NOVENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE (\$1.195.540), correspondiente a la cuota del mes de abril de 2022.

E. UN MILLÓN CIENTO NOVENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE (\$1.195.540), correspondiente a la cuota del mes de mayo de 2022.

F. Las cuotas que en lo sucesivo se causen, conforme al título base de recaudo ejecutivo.”

En audiencia celebrada el 15 de agosto de 2023 se resolvieron las excepciones formuladas por la parte actora y se dispuso seguir adelante con la ejecución.

El 28 de agosto y 21 de septiembre de la presente anualidad el apoderado actor, coadyuvada por la parte demandada, solicitan la terminación del proceso, por desistimiento por pago y levantamiento de medidas cautelares, debido a un acuerdo de pago al que llegaron.

3. CONSIDERACIONES

Cra 7 No. 6-03 piso 2º

J01mpclneiva@cendoj.ramajudicial.gov.co

Teléfono 8714152

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Conforme al artículo 314 del C.G.P, aplicable por remisión analógica del canon 145 del CPT y SS, ***“el demandante podrá desistir de las pretensiones mientras no se haya pronunciado sentencia que ponga fin al proceso”***. (Resalta el juzgado).

Advierte la misma norma que el desistimiento implica la renuncia de las pretensiones de la demanda en todos aquellos casos en que la firmeza de la sentencia absolutoria habría producido efectos de cosa juzgada y que el auto que acepte el desistimiento producirá los mismos efectos de aquella sentencia.

Ahora bien, el artículo 53 Constitucional señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

Por su parte la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1639-2022¹, reiterada por la Sentencia SL2249-2023², ha venido señalando lo siguiente:

“Así, una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST, conduce a sostener que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación, las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral.

En punto del debate, la Corte en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó:

“Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.

Por ello, las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países -principalmente latinoamericanos- ***establecen como principio rector del derecho del trabajo, entre otros, el de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos***

¹ M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

² M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.

Con ese sentido social y protectorio del trabajo humano, el art. 53 de la C.P. -que si bien no se encontraba vigente en la época de los hechos ahora en discusión, sirve de marco referente-, consagra «los principios mínimos fundamentales del trabajo» entre otros, el de la «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales». **Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores» (art. 13); con esa orientación, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos «[n]o produce efecto alguno» y, bajo el concepto de orden público (art. 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley».** (Subrayado fuera del texto original).”

La Corte Constitucional en Sentencia T-040 de 2018³, definió que “**un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma.** Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.”

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL3281-2020⁴, se refirió respecto del límite de la figura de desistimiento de la demanda, en los siguientes términos:

“(…) Que si bien es cierto, las partes están habilitadas para desistir de la demanda con efectos de cosa juzgada, **es obligación del juez verificar que ese acto, aunque voluntario, no lesione derechos ciertos e irrenunciables, en tanto que, en ese ámbito, a la autonomía de la voluntad ejercida por el trabajador o beneficiario del sistema de seguridad social, no le es dable afectar el orden público laboral tutelado por los artículos 53 de la Constitución Política y 13, 14 y 15 del CST, los cuales proscriben la fungibilidad de los derechos mínimos laborales y la disposición de los ciertos e indiscutibles de igual naturaleza** (…).” (Destaca el Despacho)

En el caso objeto de estudio, se observa que, mediante auto de 27 de julio de 2022, el Despacho, libró mandamiento de pago a favor de la señora **MARÍA CLEMENCIA GUTIERREZ MOLINA**, respecto de diferentes cuotas insolutas, acordadas en el contrato de transacción de 30 de diciembre de 2021⁵, a través del cual el actor e IAC GPP SERVICIOS INTEGRALES NEIVA, dispusieron la terminación de la relación laboral y se acordó que sería la entidad ejecutada la responsable del pago de las

³ GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

⁴ M.P. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO.

⁵ Folio 12-19 Archivo 03 Expediente Electrónico.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

obligaciones laborales causadas hasta esa fecha. Los anteriores derechos que fueron aceptados por las partes, a la luz de la interpretación de las normas y jurisprudencia citada, tienen la connotación de ser **ciertos e indiscutibles** y, por lo tanto, los mismos se tornan irrenunciables.

El apoderado actor mediante memorial de 28 de agosto de 2023, solicita la terminación del proceso, indicando que la partes realizaron un acuerdo de pago; posteriormente, el apoderado actor, mediante memorial de 21 de septiembre de 2023 solicita el desistimiento de la demanda, de acuerdo al artículo 314 del C.G.P.

Tras analizar la jurisprudencia y la normativa en cita, el Despacho advierte que no es procedente acceder a la solicitud de desistimiento, comoquiera que, de un lado, **ya se profirió auto de seguir adelante con la ejecución** (providencia que hace las veces de sentencia en el proceso ejecutivo) y de otro, **no está permitido renunciar a los derechos mínimos** reconocidos en el contrato de transacción transacción de 30 de diciembre de 2021, al tratarse de derechos que son ciertos e indiscutibles.

En consecuencia, se denegará la terminación del proceso por el desistimiento, levantamiento de medidas cautelares y su consecuente archivo, conforme a lo referido.

En mérito de lo expuesto, el juzgado,

4. RESUELVE

DENEGAR la solicitud de terminación del proceso por desistimiento y el levantamiento de las medidas cautelares, solicitada por el apoderado actor, conforme se expuso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LILIANA MARÍA VÁSQUEZ BEDOYA
Jueza
E.A.T.H.

 Ramo Judicial Consejo Superior de la Judicatura República de Colombia JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA Neiva-Huila, 13 DE OCTUBRE DE 2023 EL AUTO QUE ANTECEDE SE NOTIFICA A LAS PARTES POR ANOTACIÓN EN EL ESTADO No. 146.  SECRETARIA
--

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Proceso EJECUTIVO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
Radicación 41001-41-05-001-2022-00280-00
Demandante CLAUDIA PATRICIA RODRIGUEZ RAMOS
Demandado CORPORACIÓN MI IPS HUILA

Neiva – Huila, doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

1. ASUNTO

Procede el Despacho a resolver la solicitud de terminación del proceso radicado por el apoderado de la parte actora

2. ANTECEDENTES

Por auto del 05 de agosto de 2022, se libró mandamiento de pago, a favor de **CLAUDIA PATRICIA RODRIGUEZ RAMOS** y en contra de **CORPORACIÓN MI IPS HUILA** (Archivo 8 expediente electrónico):

“A. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de septiembre de 2019.
B. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de octubre de 2019.
C. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de noviembre de 2019.
D. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de diciembre de 2019.
E. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de enero de 2020.
F. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de febrero de 2020.
G. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de marzo de 2020.
H. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de abril de 2020.
I. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de mayo de 2020.
J. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de junio de 2020.
K. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de julio de 2020.
L. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de agosto de 2020.
M. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS. M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de septiembre de 2020.
N. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE. (\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de octubre de 2020.
O. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE.

Cra 7 No. 6-03 piso 2º

J01mpclneiva@cendoj.ramajudicial.gov.co

Teléfono 8714152



JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

(\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de noviembre de 2020.
P. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE.
(\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de diciembre de 2020.
Q. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE.
(\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de enero de 2021.
R. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE.
(\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de febrero de 2021.
S. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE.
(\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de marzo de 2021.
T. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE.
(\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de abril de 2021.
U. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE.
(\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de mayo de 2021.
V. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE.
(\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de junio de 2021.
W. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE.
(\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de julio de 2021.
X. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE.
(\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de agosto de 2021.
Y. DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE.
(\$271.629) M/CTE., correspondiente a la cuota del mes de septiembre de 2021.”

En audiencia celebrada el 17 de mayo de 2023, se resolvieron las excepciones formuladas por la parte demandada y se ordenó seguir adelante con la ejecución.

El 29 de agosto y 21 de septiembre de la presente anualidad, el apoderado actor, coadyuvado por la parte demandada, solicitan la terminación del proceso, por desistimiento y levantamiento de medidas cautelares, argumentando que llegaron a un acuerdo de pago.

3. CONSIDERACIONES

Conforme al artículo 314 del C.G.P, aplicable por remisión analógica del canon 145 del CPT y SS, **“el demandante podrá desistir de las pretensiones mientras no se haya pronunciado sentencia que ponga fin al proceso”**. (Resalta el juzgado).

Advierte la misma norma que el desistimiento implica la renuncia de las pretensiones de la demanda en todos aquellos casos en que la firmeza de la sentencia absolutoria habría producido efectos de cosa juzgada y que el auto que acepte el desistimiento producirá los mismos efectos de aquella sentencia.

Ahora bien, el artículo 53 Constitucional señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil,

Cra 7 No. 6-03 piso 2º

J01mpclneiva@cendoj.ramajudicial.gov.co

Teléfono 8714152

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;** situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

Por su parte la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1639-2022¹, reiterada por la Sentencia SL2249-2023², ha sostenido lo siguiente:

“Así, una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST, conduce a sostener que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación, las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral.

En punto del debate, la Corte en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó:

“Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.

Por ello, las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países -principalmente latinoamericanos- **establecen como principio rector del derecho del trabajo, entre otros, el de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en normas laborales a fin de evitar que el trabajador se prive, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados en su favor.**

Con ese sentido social y protectorio del trabajo humano, el art. 53 de la C.P. -que si bien no se encontraba vigente en la época de los hechos ahora en discusión, sirve de marco referente-, consagra «los principios mínimos fundamentales del trabajo» entre otros, el de la «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales». **Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo señala que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores» (art. 13); con esa orientación, dispone que cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos «[n]o produce efecto alguno» y, bajo el concepto de orden público (art. 14), determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esa codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley».** (Subrayado fuera del texto original).”

En Sentencia T-040 de 2018³, la Corte definió que **“un derecho es cierto e indiscutible**

¹ M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

² M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

³ GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.”

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL3281-2020⁴, se refirió a los límites de la figura de desistimiento de la demanda, en los siguientes términos:

*“(…) Que si bien es cierto, las partes están habilitadas para desistir de la demanda con efectos de cosa juzgada, **es obligación del juez verificar que ese acto, aunque voluntario, no lesione derechos ciertos e irrenunciables**, en tanto que, en ese ámbito, a la autonomía de la voluntad ejercida por el trabajadora o beneficiario del sistema de seguridad social, **no le es dable afectar el orden público laboral tutelado por los artículos 53 de la Constitución Política y 13, 14 y 15 del CST, los cuales proscriben la fungibilidad de los derechos mínimos laborales y la disposición de los ciertos e indiscutibles de igual naturaleza** (…).” (Destaca el Despacho).*

En el caso objeto de estudio, se observa que, mediante auto de 05 de agosto de 2022, el Despacho, libró mandamiento de pago a favor de la señora **CLAUDIA PATRICIA RODRIGUEZ RAMOS** respecto de diferentes cuotas insolutas, acordadas en el contrato de transacción de 30 de octubre de 2019⁵, a través del cual el actor e IAC GPP SERVICIOS INTEGRALES NEIVA, acordaron la terminación de la relación laboral y pactaron que sería la entidad ejecutada la responsable del pago de las obligaciones laborales causadas hasta esa fecha. Los derechos laborales que de esa manera fueron aceptados por las partes, a la luz de la interpretación de las normas y jurisprudencia citada, tienen la connotación de ser **ciertos e indiscutibles**, y, por lo tanto, los mismos se tornan irrenunciables.

El apoderado actor, mediante memorial de 29 de agosto de 2023, solicita la terminación del proceso, indicando que la partes realizaron un acuerdo de pago; posteriormente, el apoderado actor, mediante memorial de 21 de septiembre de 2023, solicita el desistimiento de la demanda, de acuerdo al artículo 314 del C.G.P.

Tras analizar la jurisprudencia y la normativa en cita, el Despacho advierte que no es procedente acceder a la solicitud de desistimiento, comoquiera que, de un lado, **ya se profirió auto de seguir adelante con la ejecución** (providencia que hace las veces de sentencia en el proceso ejecutivo) y de otro, **no está permitido renunciar a los derechos mínimos** reconocidos en el contrato de transacción de 30 de octubre de 2019, al tratarse de derechos que son ciertos e indiscutibles.

⁴ M.P. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO.

⁵ Folio 12-19 Archivo 03 Expediente Electrónico.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

En consecuencia, se denegará la terminación del proceso por el desistimiento, levantamiento de medidas cautelares y su consecuente archivo, conforme a lo referido.

En mérito de lo expuesto, el juzgado,

4. RESUELVE

DENEGAR la solicitud de terminación del proceso por desistimiento y el levantamiento de las medidas cautelares, elevada por el apoderado actor, conforme se expuso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LILIANA MARÍA VÁSQUEZ BEDOYA
Jueza
E.A.T.H.

 Rama Judicial Consejo Superior de la Judicatura República de Colombia JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA Neiva-Huila, 13 DE OCTUBRE DE 2023 EL AUTO QUE ANTECEDE SE NOTIFICA A LAS PARTES POR ANOTACIÓN EN EL ESTADO No. 146.  SECRETARIA



JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

Proceso ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
Radicación 41001-41-05-001-2023-00427-00
Demandante YAKELINE OSPINA PADILLA
Demandado LYDA PATRICIA CUÉLLAR CUÉLLAR

Neiva – Huila, doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

1. ASUNTO

El Juzgado decidirá si la demanda Ordinario Laboral de Única Instancia promovida por la señora **YAKELINE OSPINA PADILLA**, a través de apoderado judicial, en contra de la señora **LYDA PATRICIA CUÉLLAR CUÉLLAR**, propietaria del establecimiento de comercio **HAPPY BOX**, cumple con las exigencias establecidas en los artículos 25, 25 A, 26 y 72 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, así mismo, lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

2. CONSIDERACIONES

El artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, señala los requisitos que debe cumplir la demanda; el artículo 25 A enseña la forma en que procede la acumulación de pretensiones en una demanda; y el artículo 26 ibídem, enlista los anexos que deberán acompañar el libelo demandatorio. Por su parte, la Ley 2213 de 2022, en el artículo 5, dispone la forma en que se otorga los poderes especiales para la actuación judicial, y el artículo 6, impone requisitos adicionales para la presentación de la demanda. Es así que la citada normativa debe atenderse al momento de decidir su admisión y, en caso de no cumplirse con alguno de estas previsiones, deberá acudir al artículo 28 ibídem, que otorga la posibilidad de devolverla para que se subsane.

Revisado el escrito de demanda, se establece que presenta las siguientes falencias:

- El apoderado actor, no allegó poder que reúna las condiciones del artículo 74 del C.G.P., esto es, que cuente con la presentación personal ante juez, oficina judicial de apoyo o notario, o evidencia que el mismo haya sido otorgado mediante mensaje de datos para prescindir de la misma, conforme al artículo 5 del de la Ley 2213 de 2022, pues, pese a que allega evidencia de que el mismo fue concedido por el aplicativo WhatsApp, no existe certeza que sea la demandante quien concede el mismo, ya que no hay prueba de que dicho número telefónico le pertenece a la parte actora.

Así las cosas, dado que la demanda de la referencia no cumple con los presupuestos formales que para el efecto se exige, el juzgado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 28 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, ordenará su devolución a la parte demandante para que, dentro del término los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia, subsane las falencias advertidas, so pena de su rechazo.

Conforme a lo expuesto, el juzgado



JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA

3. RESUELVE

PRIMERO: DEVOLVER la presente demanda instaurada por la señora **YAKELINE OSPINA PADILLA**, a través de apoderado judicial, en contra de la señora **LYDA PATRICIA CUÉLLAR CUÉLLAR**, propietaria del establecimiento de comercio **HAPPY BOX**, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: CONCEDER el término de cinco (5) días hábiles, siguientes a la notificación de esta providencia, para subsanar las falencias advertidas, debiendo integrar la demanda en un solo escrito, so pena de su rechazo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

LILIANA MARÍA VÁSQUEZ BEDOYA

Jueza

E.A.T.H.

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE NEIVA HUILA Neiva-Huila, 13 DE OCTUBRE DE 2023 EL AUTO QUE ANTECEDE SE NOTIFICA A LAS PARTES POR ANOTACIÓN EN EL ESTADO No. 146. SECRETARIA
--