



**El Proceso Ejecutivo Laboral:  
Un enfoque crítico de la práctica judicial**

**Dominick Cybulkiewicz Acuña**

Universidad Nacional de Colombia  
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales  
Bogotá D. C., Colombia

2020

# **El Proceso Ejecutivo Laboral: Un enfoque crítico de la práctica judicial**

**Dominick Cybulkiewicz Acuña**

Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de:  
**Magíster en Derecho con profundización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

Directora:  
María Rosalba Buitrago Guzmán

Universidad Nacional de Colombia  
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales  
Bogotá D. C., Colombia  
2020

*A mi mamá y a mi papá, por siempre y para siempre*

*A Jose, por su amor y paciencia.*

*A mi hijo Thiago.*

*A los profesores Leonardo Corredor Avendaño y  
Henry Alberto Rodríguez Díaz mis más sinceros  
agradecimientos.*

*A mi directora, por su tiempo y dedicación.*

## **Resumen**

### **El Proceso Ejecutivo Laboral: un enfoque crítico de la práctica judicial**

En este trabajo, construido sobre la base del método dogmático jurídico y con abundante recopilación doctrinaria y jurisprudencial, se analiza cómo, a pesar de que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social no regula de manera completa las etapas del procedimiento ejecutivo laboral, las disposiciones contempladas en sus capítulos I y XIV, bajo el enfoque de la integración normativa consagrada en el artículo 145, permiten resaltar sus aspectos individuales a la luz de la escuela de la autonomía moderada del derecho procesal del trabajo.

### **Palabras claves:**

Escuela de la autonomía moderada, derecho procesal del trabajo, procedimiento ejecutivo laboral, integración normativa.

## **Abstract**

### **The Executive Labour Procedure: A critical approach to judicial practice**

This paper, drawn up on the basis of the legal dogmatic method and with abundant doctrinal and jurisprudence collection, discusses how, although the Labour and Social Security Procedural Code does not fully regulate the stages of the labour executive procedure, the provisions referred to in chapters I and XIV thereto, under the approach of the normative integration enshrined in Article 145, make it possible to highlight its individual aspects in the light of the school's moderate autonomy of the procedural law of labour.

#### **Keywords:**

School of moderate autonomy, labour procedural law, executive labour procedure, regulatory integration.

## Índice

Lista de figuras.....	5
Lista de tablas.....	5
Lista de abreviaturas y siglas .....	5
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>1. AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....</b>	<b>8</b>
<b>1.1. Escuelas de la Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.....</b>	<b>8</b>
1.1.1. Escuela de la autonomía radical. ....	9
1.1.2. Escuela de la autonomía moderada.....	10
1.1.3. Escuela de la autonomía avanzada. ....	11
<b>1.2. Principios del Derecho Procesal del Trabajo .....</b>	<b>12</b>
1.2.1. Principio protector.....	13
1.2.2. Principio de veracidad. ....	16
1.2.3. Principio de indisponibilidad. ....	18
1.2.4. Principio de integración normativa. ....	22
1.2.5. Otros principios.....	23
<b>1.3. Reglas Técnicas de Procedimiento.....</b>	<b>23</b>
1.3.1. Reglas de procedimiento con alcance específico. ....	23
1.3.2. Reglas de procedimiento con alcance general. ....	25
<b>1.4. Aspectos Históricos del Procedimiento Laboral Colombiano.....</b>	<b>27</b>
<b>1.5. Influencia de la Escuela de la Autonomía Moderada en el Escenario Procesal Laboral Colombiano.....</b>	<b>29</b>
<b>1.6. Breves consideraciones finales. ....</b>	<b>33</b>
<b>2. INTEGRACIÓN NORMATIVA EN MATERIA PROCESAL LABORAL .....</b>	<b>35</b>
<b>2.1. Integración Normativa.....</b>	<b>35</b>
2.1.1. Integración normativa por aplicación de la analogía. ....	36
2.1.2. Integración normativa con las disposiciones procesales laborales. ....	38
2.1.3. Integración normativa con el Código General del Proceso.....	39
<b>2.2. Breves consideraciones finales .....</b>	<b>48</b>
<b>3. AUTONOMÍA MODERADA DEL PROCEDIMIENTO EJECUTIVO LABORAL .....</b>	<b>50</b>
<b>3.1. Rasgos Autónomos .....</b>	<b>50</b>
3.1.1. Título ejecutivo laboral y de la seguridad social.....	50
3.1.2. Reglas generales de competencia. ....	54
3.1.3. Diligencia de juramento. ....	59
3.1.4. Demanda ejecutiva laboral. ....	60

3.1.5.	Reforma de la demanda ejecutiva .....	62
3.1.6.	Devolución de la demanda ejecutiva.....	63
3.1.7.	Representación judicial.....	63
3.1.8.	Proposición de excepciones.....	64
3.1.9.	Audiencias .....	69
3.1.10.	Contumacia.....	70
3.1.11.	Intervención del Ministerio Público.....	72
3.1.12.	Recursos y grado jurisdiccional de consulta.....	73
3.1.13.	Prescripción de la acción ejecutiva laboral .....	82
3.1.14.	Entrega de dineros consignados a la parte demandante.....	84
3.1.15.	Cumplimiento de la obligación.....	85
3.1.16.	Medidas cautelares.....	85
3.1.17.	Regla general de inembargabilidad.....	86
3.1.18.	Levantamiento de medidas cautelares.....	87
3.1.19.	Término de publicación del aviso de remate.....	88
3.1.20.	Lealtad procesal.....	88
3.1.21.	Régimen probatorio.....	88
<b>3.2.</b>	<b>Incidencia Complementaria del Código General del Proceso .....</b>	<b>90</b>
3.2.1.	Requisito de autenticidad del título ejecutivo.....	90
3.2.2.	Rechazo de la demanda ejecutiva.....	91
3.2.3.	Mandamiento de pago.....	92
3.2.4.	Control oficio de legalidad del título ejecutivo.....	93
3.2.5.	Trámite de las excepciones de mérito.....	93
3.2.6.	Excepciones contra el mandamiento de pago dictado en un proceso ejecutivo laboral promovido a continuación de trámite anterior.....	94
3.2.7.	Decreto oficioso de excepciones.....	94
3.2.8.	Orden de seguir adelante la ejecución.....	95
3.2.9.	Liquidación del crédito.....	95
3.2.10.	Entrega de dineros embargados al acreedor.....	96
3.2.11.	Avalúo de bienes y pagos con productos.....	96
3.2.12.	Diligencia de remate.....	96
3.2.13.	Terminación del proceso ejecutivo laboral por pago total.....	97
3.2.14.	Citación del acreedor con garantía real.....	97
3.2.15.	Práctica de medidas cautelares.....	98
3.2.16.	Concurrencia de embargos.....	98
3.2.17.	Reducción de medidas cautelares.....	99
3.2.18.	Ejecución de entidades públicas.....	99



3.2.19.	Ejecución de sentencias, conciliaciones y transacciones. ....	100
3.2.20.	Régimen de notificaciones. ....	103
3.2.21.	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. ....	103
3.2.22.	Incidentes. ....	104
3.2.23.	Uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. ....	104
3.2.24.	Otros aspectos procedimentales secundarios. ....	105
3.2.25.	Competencia en ejecuciones laborales en el marco de insolvencia empresarial. ....	105
<b>3.3.</b>	<b>Esquema del procedimiento ejecutivo laboral</b> .....	<b>107</b>
<b>3.4.</b>	<b>Breves consideraciones finales</b> .....	<b>108</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....		<b>110</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....		<b>113</b>

## Lista de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1:</b> Autonomía procedimental.....	107

## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1:</b> Autonomía Normativa de los Títulos Ejecutivos de la Seguridad Social.....	55
<b>Tabla 2:</b> Competencia en Ejecuciones Laborales en procesos de insolvencia.....	106

## Lista de abreviaturas y siglas

### **Abreviatura Término**

---

AL	Auto de Sala de Casación Laboral
APL	Auto de Sala Plena
C-	Sentencia de constitucionalidad
CC	Corte Constitucional
CSJ	Corte Suprema de Justicia
CS de la J	Consejo Superior de la Judicatura
Exp.	Expediente
Rad.	Radicación interna
SL	Sentencia de Sala de Casación Laboral
STL	Sentencia de tutela de la Sala de Casación Laboral
STP	Sentencia de tutela de la Sala de Casación Penal
T-	Sentencia de tutela

## Introducción

La escasez normativa que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social presenta sobre el procedimiento ejecutivo laboral ha provocado que, de alguna u otra manera, llegue a pensarse que, como trámite, no goza de algún grado de autonomía. A esto habría que agregarle que, pese a que en dicho estatuto están regulados los componentes esenciales que deben guiar los asuntos laborales en general, su artículo 145 no vigoriza mucho ese propósito, al consagrarse allí una autorización para aplicar el Código General del Proceso, reglamento que, según su artículo 1.º, se encarga de gobernar la actividad de «todos los asuntos de cualquier jurisdicción o especialidad [...] en cuanto no estén regulados expresamente en otras leyes».

Bajo ese contexto, el objetivo primordial de este trabajo está centrado en demostrar cómo las disposiciones del mismo estatuto procesal del trabajo y de la seguridad social contribuyen en esa tarea de satisfacer la pretensión de autonomía sobre los escasos 11 artículos que hacen referencia al procedimiento ejecutivo laboral a través del mandato previsto en el artículo 145 según el cual «a falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo», antes de acudir a las cláusulas civiles, deben preferirse las «normas análogas» de su mismo contenido.

Para cumplir esa finalidad, se desarrollarán tres capítulos que permitirán despejar algunas dudas que se han generado alrededor del tema y, al mismo tiempo, facilitarán la labor del juez al momento de sortear determinadas dificultades interpretativas, para intentar descartar así esa tesis según la cual el tema de la autonomía es meramente una inquietud académica.

Se buscará también nutrir esa esencia autónoma mediante un análisis detallado de las figuras e instituciones que se presentan en su curso, alimentado, por supuesto, con varios planteamientos de la doctrina, Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Tribunales Superiores del Distrito Judicial, en sus salas de decisión laboral, recopilados hasta el año 2020.

El punto de partida será un primer capítulo dirigido a mostrar cómo la autonomía del derecho procesal del trabajo ha tomado partido a la hora de reflexionar sobre la separación del tronco común del derecho procesal civil y, para ello, se enunciarán unos principios esenciales, con un énfasis muy marcado en los que verdaderamente pueden ser considerados como propios, y que no incursionan en el procedimiento común, para abordar más adelante el tema de las denominadas reglas técnicas que, según la nueva tendencia filosófica y teórica sobre la materia, en contraste con la clásica, pueden ser catalogadas como tales, porque su carácter imperativo se desvanece cuando admiten excepciones o condicionamientos.

Después, habrá un segundo capítulo destinado a estudiar la teoría de la integración normativa instituida en nuestro código procesal laboral, para entrar a identificar con posterioridad cuáles son las pautas que deben seguirse para no transgredir sus rasgos autónomos.

Para finalizar, habrá un tercer capítulo dirigido a enaltecer cómo la integración normativa consagrada en el artículo 145 citado, es fundamental para hacer evidentes los atributos peculiares del procedimiento ejecutivo laboral, en aplicación de unos referentes específicos con los cuales puede empezarse a hablar de la construcción de un trámite especial, caracterizado por una filosofía y esencia, diferente a la que rige a los modelos tradicionales, y por unos principios y reglas que solo tienen cabida en el derecho procesal del trabajo, para culminar así con una breve muestra de la incidencia complementaria que tiene el Código General del Proceso.

Planteada así la estructura de esta investigación, no quedará duda de que el procedimiento ejecutivo laboral, aunque esté codificado en unos escasos 11 artículos, cuenta con un grado de autonomía que está cimentado sobre las mismas raíces dogmáticas y científicas en las que se levanta el derecho procesal del trabajo y, por ende, cualquier remisión que se haga a las disposiciones del procedimiento general debe ser considerada como una actividad interpretativa de carácter complementaria, toda vez que, para que ello ocurra, es necesario que primero se verifique si existe o no, una disposición procesal laboral análoga o semejante.

## **1. Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo**

En este primer capítulo se abordarán las principales proposiciones que las escuelas de la autonomía del derecho procesal del trabajo – radical, moderada y avanzada – han diseñado sobre la materia, para posteriormente entrar a identificar sus principios y reglas, y culminar así con una breve exposición sobre la escuela adoptada en el escenario procesal laboral colombiano.

### **1.1. Escuelas de la Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo**

El tema de la autonomía del derecho procesal del trabajo, desde que surgió su parte sustantiva como una nueva disciplina en el siglo XX, no ha sido pacífico en la doctrina (Trueba Urbina, 1973, p. 41); mientras unos han intentado divulgar con mucho esfuerzo esa idea, otros, por su parte, se han dedicado a negar rotundamente esa postura (Montero Aroca, 1976 y 1984).

Quienes rechazan la autonomía de esta disciplina postulan, por ejemplo, que el derecho procesal es uno solo y, por ende, el del trabajo no es otra cosa que una ramificación de aquel – teoría monista (Podetti, 1949, p. 20). Entretanto, quienes apoyan la idea contraria intentan destacar una notable separación del tronco común del derecho procesal, independientemente de su carácter complementario – teoría dualista (Colombo Filho, 2015, p. 3).

Pese a que la tradición jurídica solo se ha interesado en distinguir estas dos vertientes, también existe una tesis intermedia que podría denominarse «teoría pluralista», de la cual se extrae el tema de la autonomía por el simple hecho de que cada rama del derecho adquiere ese rasgo porque lleva anexa a su cuesta su parte instrumental (Coqueiro Acosta, 1987, p. 97). En otros términos, si el derecho del trabajo en su parte sustantiva es autónomo, con mayor razón lo tiene que ser su vertiente procesal en cuanto prevé precisamente las disposiciones procedimentales que sirven para hacer efectiva su parte material (Cabanellas, 1968, p. 706).

En relación con el carácter de autónomo de una especialidad en la ciencia del derecho, Stafforini (1946) enseña que tener autonomía no solo denota estar emancipado de otra disciplina, sino que, antes bien, tiene que ver con aquella capacidad de fundar unos principios e instituciones, sin importar su relación de interdependencia, pues no por el solo hecho de que una rama del derecho tenga conexión con otras, quiere decir que se desnaturalice tal atributo (p. 7).

Entre los partidarios de la tesis de la autonomía del derecho procesal del trabajo, Giglio (2005) y Silva Romero (2007) identifican 3 corrientes en donde el grado de autonomía puede ser mayor o menor (pp. 79 y 48). Esto, sin tener en cuenta, naturalmente, la teoría antagónica del proceso único sobre la cual, se aclara, no hay intención de profundizar en esta ocasión.

A continuación, se abordarán los postulados básicos de cada una de estas teorías con el fin de comprender mejor en donde puede ser ubicado el escenario procesal colombiano, y por qué no, hacia dónde va la idea de la autonomía a la que se ha hecho referencia.

### **1.1.1. Escuela de la autonomía radical.**

Según Silva Romero (2007), la escuela de la autonomía radical no comparte la idea de la aplicación de las disposiciones procesales civiles a los asuntos laborales, ni aun como criterio supletorio (p. 54). Otra cuestión por destacar es que la solución de los conflictos no debe darse a través de los formalismos litigiosos, sino siempre en equidad (Silva Romero, 2007, p. 56).

La razón que tiene esta escuela para respaldar esta postura tiene que ver con que, como el derecho del trabajo es precursor de la protección del trabajo humano en todas sus modalidades, se requiere de preceptos especiales y procedimientos con plena independencia legislativa y jurisdiccional para resolver sus controversias y, en lo posible, que el juez aprecie las pruebas en conciencia, y no bajo fórmulas rigurosas (Silva Romero, 2007, pp. 54 – 55).

En esta corriente han sido ubicados autores internacionales como Alberto Trueba Urbina y Helios Sarthou (Giglio, 2005, p. 57). Entretanto, en el ámbito nacional, de lo que ha podido investigarse hasta el momento, no ha sido fácil encontrar autores que defiendan esta postura.

Trueba Urbina (1973) expone, por ejemplo, que el derecho procesal del trabajo es autónomo porque «su técnica difiere del procedimiento común; sus órganos jurisdiccionales son distintos de los tribunales ordinarios, lo mismo que sus reglas procesales» (p. 41).

A partir de esta premisa, este autor ha señalado que los procedimientos laborales no solo deben apartarse de las reglas que gobiernan el procedimiento civil por la naturaleza jurídica de sus controversias y el carácter especializado de sus instituciones, sino también porque, en función de esos rasgos individuales, es que su regulación debe estar guiada precisamente por unos principios y reglas que no pueden coincidir jamás con las de aquel, pues mientras los jueces

civiles valoran las pruebas conforme a unas ritualidades preestablecidas, los del trabajo lo deben hacer siempre «en consecuencia», es decir, bajo amplios criterios de equidad (p. 41).

Sarthou (2007), por su parte, concibe la autonomía plena de esta disciplina no solo por el tipo especial de sus controversias, sino porque su objeto está basado, en lo esencial, en unos principios que derivan y se interrelacionan con aquellos que emanan de su parte sustantiva, en cuyo propósito no pueden imponerse unas estructuras procedimentales tan rigurosas (p. 109).

Palabras más, palabras menos, lo que propone esta corriente no es otra cosa que, como su nombre lo indica, se rechace radicalmente la intromisión de otros ordenamientos en los asuntos laborales, al punto de no admitir, como se dijo, sin condicionamiento, la aplicación de las reglas del procedimiento común (Silva Romero, 2007, pp. 55 a 57).

### **1.1.2. Escuela de la autonomía moderada.**

De acuerdo con Silva Romero (2007), la escuela de la autonomía moderada es aquella que pregona que, aun cuando se requiera de «un código [...] independiente del [...] civil, o una sección especializada, contentivas de algunas reglas especiales de actuación que se adecúen a los principios e instituciones propias del trabajo», es necesaria una interacción, por lo menos a mediana escala, con las reglas del procedimiento general (pp. 53 – 54).

Otro aspecto por destacar aquí es que, para esta escuela, la oralidad, la publicidad, la intermediación y la concentración son también «principios» del derecho procesal del trabajo, y no únicamente del derecho procesal civil (Silva Romero, 2007, p. 53).

En esta corriente han sido ubicados autores como Benjamín Blasco, Eduardo Stafforini, Carlos Coqueiro Costa, Luigi De Litala, José Pérez Leñero, Juan Menéndez - Pidal, Manuel Alonso Olea y Mozart Víctor Russomano (Giglio, 2005, p. 79). Entretanto, en el ámbito nacional se han encontrado autores como Gregorio Rodríguez Camargo, José María Obando Garrido, Domingo Campos Rivera y Carlos Ignacio Mosquera Urbano, solo para citar algunos de ellos.

Stafforini (1946) explica, en detalle, que la autonomía del derecho procesal del trabajo tiene su génesis no solo en la especialidad de sus principios e instituciones, sino también en la diferencia que existe entre los conflictos comunes y los del trabajo y, por supuesto, entre los preceptos que rigen uno y otro tipo de asuntos, aunque haya cierta coincidencia entre ellos (p. 7).

Russomano (1966) sostiene desde su perspectiva que, si bien el «proceso jurisdiccional» no define por sí solo la autonomía del derecho procesal del trabajo, esa esencia autárquica debe ser construida sobre los cimientos de unas normas de derecho positivo que deben ser utilizadas para crear unos principios totalmente diversos a los que rigen el proceso común (pp. 216 – 217).

De Litala (1949) destaca, en últimas, que esta rama del derecho constituye una «ciencia autónoma» porque cuenta con un desarrollo propio de institutos que lo convierten en una especie de «unidad sistemática particular», independientemente de que algunos aspectos específicos tengan una coincidencia o relación directa con los que rigen el procedimiento general (p. 24).

En síntesis, aun cuando todos estos autores proponen la autonomía de esta disciplina, ninguno de ellos descarta una interacción con el arquetipo del derecho procesal civil.

### **1.1.3. Escuela de la autonomía avanzada.**

La teoría de la autonomía avanzada es aquella que se inclina por la implementación de unos principios, reglas e instituciones, desarrollados en lo posible por estructuras normativas que no tienen cabida en el procedimiento común (Silva Romero, 2007, pp. 57 – 73).

Otro rasgo por recalcar es que, a diferencia de la escuela moderada, esta corriente no admite que la oralidad, la gratuidad y la inmediatez sean consideradas como «principios», debido a que estos postulados procedimentales son derrotables. En ese sentido, propugna porque la oralidad, la gratuidad y la inmediatez sean considerados simplemente como unas facciones de los procedimientos laborales, y no principios (Silva Romero, 2007, p. 58).

En esta corriente han sido ubicados autores como Mario Pasco Cosmópolis, Giovanni Tesorieri, Nicola Jaeger, Mariano Tissembaum, Arturo Valenzuela, Armando Porras López y Nelson Nicolliello, entre muchos otros (Giglio, 2005, p. 79).

Pasco Cosmópolis (1997) proclama, por ejemplo, que la autonomía del derecho procesal del trabajo se manifiesta a través de una triple dimensión: **1)** una científico-didáctica porque existen amplios escritos dedicados a su estudio; **2)** una dogmática porque tiene principios propios, diferentes del procedimiento común; y **3)** una metodológica porque cuenta con reglas procedimentales que se centran en la protección del trabajo desde un enfoque propio (p. 93).

Tissembaum (1941) refiere, por su parte, que la autonomía de esta disciplina deriva del carácter especial de su parte sustantiva en donde nacen sus principios propios, y de la que



emerge que sus controversias sean necesariamente separadas de aquellas que se ventilan en el procedimiento civil «para satisfacer en modo concurrente tanto el fin de la justicia como la rapidez de la decisión que debe caracterizarse por la simplicidad y aceleramiento» (p. 162).

Valenzuela (1959) revela que el derecho procesal del trabajo es autónomo porque posee una faceta que lo distingue de otras disciplinas como es la de servir de instrumento para que se reconozcan derechos derivados de su parte sustantiva, así como del hecho de estar atribuidos legalmente a órganos jurisdiccionales especializados, diferentes de los otros, y contar con un conjunto de principios propios con un alcance diferencial a los del proceso común (p. 180).

Porras López (1956) aborda el tema de la autonomía como una relación directa e inescindible entre las partes procesal y sustantiva al sostener que «de nada serviría éste sin el adjetivo, naturalmente en los casos de violación o desconocimiento de la Ley laboral» (p. 20).

En definitiva, lo que propone esta escuela no es otra cosa que, a diferencia de las escuelas radical y moderada, se promocióne la elaboración de unos principios propios del procedimiento laboral que se acompañen con la naturaleza jurídica de sus controversias, y sean aplicados por autoridades judiciales especializadas en el marco de una fisonomía normativa particular, sin perjuicio, por supuesto, de que en el fondo no se rechace del todo una conjunción con ciertos aspectos transversales de aquel en cuestión de principios y reglas, aunque con un alcance y aplicación totalmente diverso y elemental (De Buen Lozano, 1989, p. 107).

## **1.2. Principios del Derecho Procesal del Trabajo**

Sin necesidad de entrar de lleno en la clásica discusión filosófica sobre las diferencias que existen entre principios y reglas, dado que ese no es el objeto de este trabajo, sí habría que mencionar que, con el paso del tiempo, la doctrina ha puesto especial empeño en establecer un punto de partida en relación con la distinción entre una y otra figura e, incluso, ha propuesto unos requisitos mínimos que deben cumplirse para que determinada «pauta procedimental», por decirlo de alguna manera, sea considerada como un principio o, a lo sumo, como una regla.

Tal como lo exterioriza Silva Romero (2020), lo que diferencia a los principios de las reglas técnicas de procedimiento, básicamente es que los primeros no deben ser considerados como «simples preceptos optimizadores», sino como «convencimientos de base o puntos de partida de la sociedad sobre los que se estructuran las actividades de sus integrantes» con carácter «vinculante» en donde no caben excepciones o condicionamientos (p. 47, 54, 55, 57 y 58).

En el escenario específico del derecho procesal del trabajo, Pasco Cosmópolis (1994a), defensor de la teoría ecléctica o avanzada, propone como principios que no admiten excepciones según la visión anterior, los de protección, veracidad y el criterio de conciencia en la exégesis de la prueba (p. 96). En contraste, Giglio (2005) presenta unos «principios exclusivos» – protección, jurisdicción normativa, despersonalización del empleador y simplificación del procedimiento –, y otros «ideales» en los que se encuentran los de facultades ultra y extra petita, impulso oficioso del proceso y la colectivización de las acciones individuales de los trabajadores (pp. 86 – 90).

En el ámbito de la teoría de la autonomía moderada, Rodríguez – Piñero (1969) propone como principios los de intermediación, publicidad, concentración, unidad de instancia, libre valoración probatoria y el dispositivo (pp. 21 – 74). Entretanto, Meluk (1965), Campos Rivera (2003), Cadavid Jáller, J., Forero Pérez y Cadavid Jáller, L. (2015), Botero Zuluaga (2015) y Mosquera Urbano (2016) mencionan los de gratuidad, oralidad, publicidad, impulso procesal, concentración, intermediación, libre apreciación de las pruebas, fallos ultra y extra petita, eventualidad, lealtad y libertad procesal (pp. 22 – 27; 38 – 48; 23 – 48; 83 – 114; 86 – 106).

Sobre esta temática, valga subrayar que, aun cuando el estudio de los principios no es del todo uniforme, ya que cada autor propone su propio elenco y denominación, incluso dentro de la misma escuela, lo cierto es que, en medio de toda esa variedad, es viable identificar una convergencia que, de alguna u otra manera, desencadena en un mismo punto: en el de la autonomía del derecho del trabajo en toda su expresión (Pasco Cosmópolis, 1994a, p. 93).

A continuación, se desarrollarán cuatro principios sobre los cuales podría decirse que tienen connotación de autónomos en esta especialidad, justamente porque, a través de su aplicación, se recogen los postulados de su parte material (Pasco Cosmópolis, 1994a, p. 96).

Para ser más precisos, estos principios serán los de protección, veracidad, indisponibilidad e integración normativa, cuya elaboración está inspirada en la teoría de avanzada que, como se dijo, propende por la implementación de principios que no solo respondan a las exigencias del ordenamiento sustantivo con el que se vinculan, sino que, además, no se apliquen en el procedimiento civil (Pirolo, M., Murray, C., y Otero, A, 2006, p. 39).

### **1.2.1. Principio protector.**

En el ámbito doctrinario no es extraño ver cómo el principio protector ha sido catalogado como el más importante de los principios del derecho del trabajo (Plá Rodríguez, 1978, p. 25).

De hecho, ha sido considerado como una garantía en favor de los trabajadores en contra de las desigualdades que se imponen, no solo por razones sociológicas, sino también por razones económicas debido a la relación de dependencia que se genera respecto de los medios de producción que, como se sabe, son de propiedad del empleador (Coqueiro Costa, 1987, p. 100).

Pero, habría que preguntarse entonces: ¿Qué tiene que ver en realidad el principio protector con la esfera procedimental del derecho del trabajo?

Según Plá Rodríguez (1978) y Giglio (2005), el principio protector tiene cabida en el proceso laboral porque deriva de la propia esencia del derecho del trabajo como un mecanismo connatural para compensar la desigualdad que existe entre trabajador y empleador (pp. 36 y 84).

Couture (1998) adocina, por su parte, que este principio debe ser aplicado al ámbito procesal mediante lo que él denomina «desigualdad compensatoria de tratamiento» toda vez que el derecho procesal del trabajo es un cuerpo normativo «elaborado con el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar o entorpecer los fines de la justicia» (pp. 275 - 276). En otras palabras, si la esencia del derecho del trabajo radica en superar determinadas desigualdades entre trabajador y empleador, en verdad no habría obstáculo para inferir que ese mismo carácter debería estar presente en su parte adjetiva (Blasco Pellicer et. al., 2005, p. 132).

Después de todo, aun después de romperse cualquier vínculo contractual entre las partes, la relación de desigualdad persiste y, por ende, cualquier trato disímil para unos sujetos que se encuentran en una situación fáctica diferente, sería prácticamente «el único método posible para corregir o al menos para tratar de menguar los profundos desequilibrios de la sociedad» en medio de un proceso jurisdiccional (Conti Parra, 2008, p. 31).

Precisamente, como la posición dominante del empleador no solo se presenta en el marco del contrato de trabajo, sino que trasciende más allá, es que el propósito de este principio adquiere relevancia en la medida en que se preocupa por equilibrar tal desigualdad, aunque no solo desde el punto de vista jurídico, sino también económico (Pasco Cosmópolis, 1994a, p. 97).

Llegados a este punto, habría que señalar entonces que, en realidad, la incursión de este principio en el contorno procesal no sería del todo extraño a las situaciones que allí se presentan (Mosquera Urbano, 2016, p. 2016). Antes, por el contrario, cobra mucho sentido si se tiene en cuenta que, mientras el trabajador en ese escenario pone en juego la satisfacción de un derecho de contenido alimentario, el empleador no cuestiona «sino una disminución de su margen de utilidad o, en el peor de los casos, de su capital» (Gauthier, 2013, p. 148).

Ahora bien, en lo que tiene que ver con su aplicación, Pasco Cosmópolis (1994a) desarrolla 3 reglas que se denominan como «pro-operario», conformadas por las siguientes: in dubio pro-operario, norma más favorable y condición más beneficiosa (pp. 97 – 98). Aun cuando este autor es consciente de que tales mandatos son casi siempre aceptados en la parte sustantiva, considera que también pueden ser aplicados a su ámbito procesal como, por ejemplo, en aquellos casos en los que se tenga dudas sobre el alcance de una disposición adjetiva, o cuando bajo una misma situación existan dos o más disposiciones aplicables al caso, eventos en los cuales, evidentemente, la más benéfica al trabajador es la que debe ser preferida o, incluso, cuando en virtud de una sucesión normativa se modifiquen las condiciones para los derechos que se encuentren en formación (Pasco Cosmópolis, 1997, pp. 103 – 104).

A propósito del efecto irradiador de este principio en el perímetro procesal, habría que recalcar que dentro de sus manifestaciones se han identificado las siguientes: **1)** iniciación o impulso oficioso del proceso; **2)** los privilegios procesales del trabajador; **3)** la redistribución de la carga de la prueba; y **4)** la ampliación de las facultades del juez (Pasco Cosmópolis, 1997, pp. 104 - 105). Todas estas, por cierto, con la finalidad, no solo de construir una relación simétrica entre los intervinientes de la relación jurídico-procesal, sino de, por lo menos, mantenerla estable lo máximo que se pueda en determinados escenarios (Pirolo et. al., 2006, p. 48).

Frente a la iniciación oficiosa del proceso, hay que decir que esta facción ha tenido bastante desarrollo en varias legislaciones del mundo, entre ellas las de Brasil y España (Coqueiro Costa, 1987, p. 102). En contraste con aquellos países en donde no está consagrada esta figura, está regulado el impulso oficioso del proceso como un imperativo según el cual, una vez presentada una demanda, el camino que conduce hacia la sentencia debe ser guiado únicamente por el fallador (Pirolo et. al., 2006, p. 40). Por tal razón, es que se dice que el papel del juez laboral no solo debe ser dinámico, sino también activo porque «la actuación pasiva [...] es contraria al espíritu que informa el procedimiento del trabajo» (Meluk, 1965, p. 82).

Ahora, con respecto a los privilegios procesales del trabajador, Dávalos (2007) plantea que uno de los grandes logros de las legislaciones laborales del mundo ha sido precisamente la implementación de lo que él denomina como la fórmula de «la suplencia de la deficiencia de la demanda», entendida esta figura como aquella posición que asume la autoridad judicial para compensar la igualdad de la que no está revestido el «operario», para ubicarlo o, por lo menos, intentarlo, en un plano en donde el equilibrio sea un poco más razonable, sin que tal proceder pueda significar una pérdida de imparcialidad, sobre todo cuando se trata de lograr la identificación de pretensiones implícitas en los hechos narrados en dicho escrito (p. 131).

En lo que concierne al tema de la redistribución de la carga de la prueba, valga mencionar que, si bien la regla general es que quien alegue un derecho está en el deber de probar los hechos en que se sustenta, en el ámbito del derecho procesal del trabajo esta premisa no puede ser entendida de la misma forma como sucede en el plano civil, sino en función de que, en la mayoría de los casos, la legislación debe asignar la carga de la prueba a quien está en mejores condiciones de probar según su ubicación procesal (Pasco Cosmópolis, 1994a, p. 108).

La razón de ser de esta figura se circunscribe, básicamente, en lo siguiente: **1)** en que en determinados eventos la demanda debe gozar de una especie de «presunción de veracidad» que la reputa cierta hasta que no se demuestre lo contrario; **2)** en que la demanda impone la contestación específica respecto de cada uno de los aspectos que toca y, por ende, «la falta de contradicción expresa respecto de alguno de ellos implica un allanamiento tácito»; y **3)** que en múltiples ocasiones, por no decir que todas, corresponde al empleador demandado «probar que no debe, que no ha incumplido o que ya pagó» (Pasco Cosmópolis, 1994a, pp. 108 - 109).

En lo que atañe a la ampliación de las facultades, se ha sostenido que, adicional al poder inquisitivo en materia probatoria, que se desarrollará en el principio de veracidad, es deber del fallador comportarse de una manera que se ajuste al carácter protector de las leyes laborales (Pasco Cosmópolis, 1994b, párr. 60 – 66). Esto significa que el juez laboral jamás podrá actuar como el civil porque este último siempre tendrá intención de encarar a las partes para decidir bajo un enfoque individualista, mientras que aquel con un tinte más humano, siempre estará en el deber de equilibrar primero la relación procesal (Gauthier, 2013, p. 155).

Desde esa perspectiva, habría que concluir entonces, que este principio en realidad sí tiene mucha cabida en su parte instrumental, y no por el simple hecho de que su esencia sea predominantemente sustancial deba ser descartado (Gamonal Contreras, 2015, pp. 100 – 101).

### **1.2.2. Principio de veracidad.**

El principio de veracidad es considerado como una especie de proyección del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, connatural de la parte sustantiva, a su ámbito instrumental (Silva Romero, 2007, p. 58). Su objetivo no es otro que alcanzar la verdad real más allá de las ritualidades procedimentales, aunque no para premiar per se al trabajador con una sentencia favorable, sino para que dicha decisión sea intrínsecamente justa y proporcionada (Gauthier, 2013, p. 156).

Por su contenido, este principio impone que el juez indague sobre la objetividad de los hechos, en especial, al momento de apreciar las pruebas, sin estar influenciado, lógicamente, por cuestiones de índole personal, sino por su deseo de encontrar cuál es la verdad real a través del ejercicio pleno y efectivo de cada una de sus facultades (Bilbao Bonomelli, 2014, p. 112).

Pasco Cosmópolis (1994b) explica que la búsqueda de la verdad puede exteriorizarse a través de 3 formas específicas: **1)** en la limitación del formalismo; **2)** en la apreciación racional e impulso oficioso de las pruebas; y **3)** en el ejercicio de las facultades ultra y extra petita (párr. 5).

La primera forma tiene que ver, en concreto, con que el procedimiento debe ser simple, sencillo y oral, y no una rigurosa sucesión de etapas. Debe estar, además, consagrado en regulaciones con un lenguaje claro y comprensible para los trabajadores y dirigentes sindicales, y no solo para los abogados que actúan como apoderados (Pasco Cosmópolis, 1994b, párr. 6).

Por su parte, lo concerniente a la apreciación de las pruebas guarda relación con que el juez no debe estar limitado a una tarifa legal, sino que, por el contrario, debe estar abierto a cualquier medio que sea útil para formar su convencimiento (Pasco Cosmópolis, 1994b, párr. 7).

Sobre este aspecto, hay que decir que el estatuto procesal del trabajo y de la seguridad social contempla este postulado en el artículo 61 como una herramienta que otorga al juez una libertad, al momento de apreciar las pruebas, de inspirarse en los principios científicos que informan su crítica, así como en las circunstancias relevantes del pleito e, incluso, en la conducta procesal de las partes, aunque esa libertad de ninguna manera implica que aquel llegue a un convencimiento moral sin estar obligado a exteriorizar las razones para haber llegado a este, sino que, más concretamente, exige un libre convencimiento, pero acompañado de una persuasión racional basada en la unión entre la lógica y la experiencia (Rodríguez Camargo, 2002, p. 30).

En cuanto al impulso en el desarrollo probatorio, Pasco Cosmópolis (1994b) manifiesta que dicho aspecto no debe detenerse únicamente en evitar que el proceso se paralice, sino que debe hacer que el juez de alguna manera actúe como un verdadero protagonista en medio de un escenario con un tinte «inquisitivo atenuado» con el fin de esclarecer los hechos (párr. 13).

En este punto, interesa aclarar una cosa, y es que, a diferencia del esquema dispositivo puro, en el que las partes son los personajes principales, en este escenario el juez debe asumir una conducta activa en el proceso e, incluso, puede llegar a fijar el litigio con aspectos que pueda extraer por sí mismo de la demanda, vista como una unidad estructural, y no simplemente con lo que, en estricto rigor, esté plasmado en sus peticiones (Pasco Cosmópolis, 1994b, párr. 11).

He aquí entonces la razón central para que se acepte como una de las diversas manifestaciones de este postulado, el de la producción oficiosa de las pruebas consistente en aquella posibilidad de que el juez laboral, a pesar de los medios de convicción ofrecidos por las partes en las oportunidades legales, en cualquier momento pueda decretar de oficio las que estime pertinentes, útiles y necesarias para resolver la controversia (Pirolo et. al., 2006, p. 41).

En lo referente a las facultades extra y ultra petita, baste con indicar que esta figura se encuentra regulada en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social como aquella posibilidad de que el juez laboral decida por fuera de lo pedido siempre y cuando los hechos hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o más allá de lo reclamado cuando la pretensión es inferior a la instituida en la legislación sustantiva y de la controversia no emerja que el mayor valor hubiese sido pagado al trabajador.

Otras muestras del principio de veracidad en el estatuto procesal del trabajo y de la seguridad social son, por ejemplo, las siguientes: **1)** la dirección del proceso y la protección de los derechos fundamentales (artículo 48); **2)** el rechazo de pruebas inconducentes y superfluas (inciso 1º, artículo 53); **3)** la limitación del número de testigos cuando considere que con los recibidos es suficiente (inciso 2º, artículo 53); **4)** el decreto oficioso de pruebas (artículos 54 y 83); y **5)** la conducción de cualquiera de las partes con el fin de interrogarlas sobre los hechos materia de controversia y, al mismo tiempo, castigar su renuencia con las mismas consecuencias consagradas en el artículo 77 del código (artículo 59) (Obando Garrido, 2016, p. 324).

En síntesis, lo que propone este postulado es, en resumidas cuentas, que el juez laboral esté habilitado para subsanar determinadas omisiones de las partes, pero sin llegar a sustituir su voluntad o a ejercer prerrogativas que solo recaen sobre ellas (Pirolo et. al., 2006, p. 41). Por lo pronto, si se hace una comparación con el proceso civil, habría que concluir, ante todo, que estas revelaciones son las que, sin duda, imponen un punto diferencial entre estos dos escenarios y, de hecho, dotan al laboral de ser un auténtico campo donde la búsqueda de la verdad no debe admitir excepciones (Niño Torres et. al., 1999, p. 111; Pasco Cosmópolis, 1994b, párr. 16 – 17).

### **1.2.3. Principio de indisponibilidad.**

La indisponibilidad ha sido considerada como una noción mucho más amplia que la irrenunciabilidad, la inderogabilidad y la intangibilidad (Pasco Cosmópolis, 2005, p. 220). Incluso, se ha afirmado que este postulado tiene una relación de género y especie con estas tres figuras

porque, como se sabe, el derecho del trabajo es un campo de «reducción y desestabilización del principio de libertad contractual» en el que las «normas heterónomas, estatales y colectivas» tienen carácter imperativas dentro de un entorno denominado «orden público laboral» (Rodríguez – Piñero y Bravo – Ferrer, 2003, p. 27; Pasco Cosmópolis, 2005, p. 220).

Pero, habría que preguntarse entonces, ¿En qué consiste ese «orden público laboral»?

Bien, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia lo ha definido como un «tópico [...] que refiere a las normas necesarias para la convivencia y el disfrute efectivo de los derechos dentro del Estado» conformado, en especial, por principios y reglas con carácter categórico en el ámbito del derecho del trabajo, que trazan una frontera muy marcada que difícilmente puede desbordarse por la libertad contractual so pena de conculcar de manera ostensible «derechos mínimos, ciertos e indiscutibles» (CSJ SL, 21 feb. 2012, rad. 39601).

En el ámbito laboral, al igual que en el civil, están concebidos la conciliación, la transacción y el desistimiento como formas anormales de terminación de un proceso.

En el terreno civil existe, por regla general, una amplia libertad para que las partes presenten fórmulas de arreglo, motivo por el cual, cuando el juez advierte convergencia, su decisión es simplemente la de aprobar el convenio (Pirolo et. al., 2006, p. 41). En cambio, en laboral, aun cuando la legislación permite al juez aproximar a las partes cuando sus diferencias no sean tan cercanas, esta impone una especial valoración sobre el acuerdo al que lleguen los interesados con el fin de impedir que se afecte el orden público citado (Pirolo et. al., 2006, p. 42).

Lo dicho significa, ni más ni menos, que mientras en materia civil lo que impera es la disposición de derechos, en laboral «no basta que las partes hayan pactado una determinada solución conciliatoria para dar por terminado el proceso [...] sino que – además – el acuerdo al que aquéllas arriben debe constituir una justa composición de sus derechos e intereses» (Pirolo et. al., p. 42). O, en otros términos, siempre que exista un acuerdo entre las partes de una relación laboral, se requerirá de un acto de homologación previo, a través del cual el juez constante la no contravención de normas laborales de estricto cumplimiento (Rivero Lamas, 1970, p. 158).

Piénsese, por ejemplo, en el caso de un acuerdo de transacción allegado como forma de terminación anormal de un proceso ordinario. En este evento, el juez laboral no puede limitarse a aprobar su contenido, sino que debe entrar a analizar si dicho acuerdo vulnera o no, derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables del trabajador al tenor de los artículos 48 y 53 de la Constitución, y 13, 14, 15, 142 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo. Bien puede suceder que en dicho acuerdo se involucre una renuncia a un derecho cierto e indiscutible derivado de la



seguridad social a pesar de haberse aceptado el elemento de la prestación personal del servicio en la contestación de la demanda, caso en el cual no será viable aprobarlo (CSJ AL1761-2020). O puede ocurrir que con dicho acuerdo se lesionen gravemente los intereses del trabajador como cuando lo pactado contradiga las reglas que guiaron el reconocimiento de un derecho reconocido en una sentencia que es objeto de recurso o, incluso, se estipule el pago de un derecho en una cuantía muy inferior al 50% de lo que fue objeto de condena, con lo cual se vulnerarían los requisitos de reciprocidad y proporcionalidad en relación con lo reclamado y lo reconocido y, asimismo, se consideraría sumamente abusivo y lesivo para sus derechos individuales (CSJ STL15202-2014 y STL6032-2015). O, en el peor de los casos, cuando el pago de un derecho laboral se somete a una condición incierta e indeterminada como, por ejemplo, cuando el empleador acreedor pueda realizar la venta de un bien en particular (CSJ AL8751-2016).

Por todo esto es que se afirma que en esta especialidad la autonomía de la voluntad no puede ser analizada como se hace en el plano civil. ¿La razón? En el derecho del trabajo y, más concretamente en un contrato de trabajo, los contratantes no gozan de autonomía de la voluntad en todos los campos, sino únicamente cuando deciden ampliar o mejorar los derechos de los trabajadores; de ahí que carecen de ella en lo absoluto cuando lo convenido busque desconocer o desmejorar las garantías consagradas en la ley sustantiva (CSJ SL, 11 jun. 1987, rad. 758).

A esto hay que agregarle indiscutiblemente que, en función del efecto irradiador del principio en comento, se han tenido que reformular varias de las pautas procedimentales del estatuto procesal laboral y de la seguridad social con el fin de hacerlas armónicas con el postulado consagrado en el artículo 53 constitucional. Ejemplo de ello son, con franqueza, los matices que se han agregado sobre las facultades ultra y extra petita (artículo 50), el denominado «principio» de consonancia (artículo 66A) y el grado jurisdiccional de consulta (artículo 69) como respuesta del «sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral» que, como se sabe, busca que «los logros alcanzados a su favor, no puedan ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia» (CC C-968-2003).

En lo que se refiere a las facultades ultra y extra petita consagradas en la legislación con el propósito de «impedir que el trabajador, por su ignorancia o por su necesidad, [de repente] se vea privado de un derecho que legalmente tiene, pero que en muchos casos no se atreve a reclamar» (Niño Solórzano, Niño Torres y Mejía Estupiñán, 1999, p. 111), la Corte Constitucional, al estudiar el contenido del artículo 50 en el que se encuentran reguladas, consideró que, pese a que la norma recalca el fin esencial del Estado de garantizar la efectividad del mandato de la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos consagrados en las leyes laborales, así como de los

derechos que de allí se derivaban e, incluso, de brindar protección al trabajador «frente a sus propias pretensiones y a la realidad procesal», estaba en la obligación de declarar inexecutable la expresión «de primera instancia», en la medida en que limitarlo a un escenario tan reducido, significaba irse en contra de los axiomas generales del principio en estudio (CC C662 – 1998).

En cuanto al denominado «principio de consonancia», que en este trabajo será tratado como regla técnica, la corte estimó que, a pesar de que, en efecto, es razonable que, por regla general, el sentenciador de segundo grado resuelva solo las inconformidades planteadas por un recurrente, tal aspecto debía morigerarse para el caso del trabajador con miras a entender incluido siempre en las materias del recurso de apelación lo relativo a sus derechos laborales mínimos e irrenunciables, so pena de incurrir no solo en «un flagrante desconocimiento del principio de irrenunciabilidad», sino también en una trasgresión al principio de la prevalencia del derecho sustancial que impone al juez laboral, como director del proceso, el deber de aplicar las normas procesales para hacer efectivos sus derechos (CC C968-2003 y C070-2010).

Por lo demás, en lo relativo al grado jurisdiccional de consulta, la corte consideró que, debido a que esta figura se centra en «la defensa de los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador», la expresión «de primera instancia» contemplada en el artículo 69 del estatuto procesal laboral, no solo vulneraba el derecho a la igualdad de los trabajadores, sino que, además, desconocía las garantías mínimas que debían regir todas las relaciones laborales según el artículo 53 aludido, al condicionar la protección de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos de aquellos al valor pecuniario de sus pretensiones, razón por la cual debía extenderse tal garantía a los asuntos tramitados en única instancia (CC C424-2015).

De lo expuesto, no sería descabellado concluir que la indisponibilidad no solo tiene que ver con aquella imposibilidad de privarse, sin nada a cambio, de los derechos que están desarrollados en el orden público laboral, sino también, con imponer una limitación de negociación de determinadas prerrogativas que están consagradas por la legislación sustantiva laboral con miras a completar y darle eficacia al ámbito de protección del trabajador no solo respecto de otras personas en el ámbito contractual, sino «contra sí mismo», al intentar suplir su voluntad por un mandato que opera en virtud de la ley (Pasco Cosmópolis, 2005, p. 217 – 218).

#### **1.2.4. Principio de integración normativa.**

La integración normativa exige que el juez deba interpretar, sin excepción, los preceptos procesales con unidad y coherencia con los principios del derecho del trabajo, dado su contenido social; y en aquellos casos en los que advierta vacíos, pueda hacer uso de determinadas figuras interpretativas dentro del mismo estatuto, antes de tener que acudir a otros ordenamientos que no se acompañen con la naturaleza de sus controversias (Rossina Rosi, 2017, p. 45).

En países como Panamá, en donde está integrado lo sustancial con lo procesal en un mismo código, existen dos disposiciones que sirven como referentes para que un juez actúe de cierta manera dentro de un proceso laboral. Por un lado, el artículo 525 del código del trabajo de 1971, que le impone al juez, no solo al tomar sus decisiones, sino al evacuar sus etapas, tener en cuenta que el objeto de este no es otro que el reconocimiento de los derechos consignados en su ley sustancial; y por el otro, el artículo 534 que prevé que cualquier duda relacionada con el libro que regula el proceso del trabajo deberá ser aclarado mediante la aplicación de los principios generales del derecho procesal del trabajo, y que cualquier vacío normativo deberá llenarse con las normas que regulan casos análogos y, a falta de estas, con los principios procesales laborales, sin establecer una relación de supletoriedad con otros ordenamientos.

En Colombia no existe, en estricto sentido, una disposición en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que remita a la aplicación de los principios generales del derecho procesal del trabajo como sucede en Panamá. Paradójicamente las orientaciones sobre la interpretación de las disposiciones procesales solo están consagradas en el Código General del Proceso, en particular, en los artículos 11 y 42. No obstante, nada se opone a que el juez laboral, en medio de su función jurisdiccional, implícitamente desempeñe su rol de director, en armonía con dicho artículo, así como del artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo y del 145 del código procesal laboral, con el fin de darle desarrollo a ese principio, y abrirle paso a la aplicación de los principios constitucionales e, incluso, de los de esta especialidad, sin olvidar, desde luego, que el objeto de los procedimientos laborales es la efectividad de los derechos reconocidos en su parte sustantiva y en las demás leyes concordantes, y que su aplicación debe darse en atención a los postulados de respeto y en consideración a la condición humana.

### **1.2.5. Otros principios.**

Evacuado así el temario de los principios esenciales, se mencionarán, a continuación, aquellos que también gobiernan esta rama del derecho, pero que no pueden ser catalogados como propios como los siguientes: el acceso efectivo a la administración de justicia, lealtad, unidad jurisdiccional, independencia judicial, debido proceso, legalidad, non reformatio in pejus, eficiencia, imparcialidad, eficacia y transparencia, prevalencia del derecho sustancial, contradicción, colaboración, celeridad y non bis in ídem (Solano Sierra, 1994, pp. 37 – 39; Silva Romero en ICDP, 2014, p. 483; Bedoya Díaz, 2018, pp. 15 – 23; Silva, 2020, pp. 58 – 86).

Sobre estos, no se profundizará en esta ocasión porque la intención es solamente mostrar los principios autónomos que rigen el derecho procesal del trabajo.

## **1.3. Reglas Técnicas de Procedimiento**

A continuación, se expondrán unas pautas que deben ser consideradas como reglas técnicas porque admiten excepciones. Para tal efecto, se desarrollarán primero aquellas que, no obstante coincidir con el proceso civil, tienen un alcance diferente en el laboral - reglas de procedimiento con alcance específico-, y posteriormente aquellas que incursionan en todos los escenarios procedimentales - reglas de procedimiento con alcance general.

### **1.3.1. Reglas de procedimiento con alcance específico.**

En comparación con el proceso civil, la gratuidad, la oralidad, la publicidad, la consonancia y la libertad procesal tienen un enfoque disímil en los asuntos laborales.

#### **1.3.1.1. Gratuidad.**

La gratuidad tiene génesis en el artículo 6° de la Ley 270 de 1996, reformado por el artículo 2° de la Ley 1285 de 2009, y está enfocada, principalmente, en que cada persona pueda tener acceso a la administración de justicia sin costo alguno (Bedoya Díaz, 2018, pp. 35 – 36).

En esta especialidad, tiene sustento en el artículo 39 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, e impone que la actuación judicial no dé lugar al impuesto de timbre nacional, ni a derechos de secretaría, ni al arancel se cobra en los asuntos civiles según el citado artículo 6° de la Ley 270 y el artículo 4° de la Ley 1394 de 2010, salvo aquellos gastos que, por su carácter auxiliar, la ley consienta en que asuma el interesado como, por ejemplo, las agencias en derecho, etc. (Arias López, 2012, p. 129; Obando Garrido, 2016, p. 70; Silva, 2020, p. 56).

### **1.3.1.2. Oralidad.**

La oralidad es presentada en el artículo 42 de nuestro código procesal laboral como un principio, tal como lo propone la escuela de la autonomía moderada. No obstante, si se tiene en cuenta que en el fondo la oralidad no descarta la presencia de la escrituralidad, bien puede concluirse que su esencia no debería ser la de un principio, sino la de una regla técnica porque, como se verá, allí se admiten excepciones (Rodríguez – Piñero, 1969, p. 53; Silva, 2020, p. 55).

### **1.3.1.3. Publicidad.**

En esta especialidad, esta regla también tiene fundamento en el artículo 42 referenciado, y encuentra su razón de ser, no solo en el interés público que gira en torno a las controversias que se derivan del trabajo humano en cualquiera de sus modalidades, sino también en que «sirve como control público de las actuaciones judiciales y como medio para atraer hacia la opinión publica [sic] la confianza de los jueces» (Arias López, 2012, p. 135; Bedoya Díaz, 2018, p. 37). Pero como toda regla admite su excepción, el artículo 43 ibídem dispone que, no obstante que la publicidad implica que cualquier persona acuda a un estrado y actúe como espectador durante las diligencias, el juez que dirige la actuación puede ordenar que, por razones de orden público o de «buenas costumbres», se lleve a cabo de manera privada (Arias López, 2012, p. 135).

### **1.3.1.4. Consonancia.**

La consonancia tiene sustento normativo en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reformado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, según el

cual la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de los autos, deben estar en armonía con las materias objeto del recurso de apelación, salvo cuando, como se vio, se ventilen cuestiones relacionadas con derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, en cuyo caso el juez de segundo grado debe incluirlos obligatoriamente en las materias de su decisión, así no hayan sido objeto de inconformidad en el respectivo recurso (CC C968-2013).

#### **1.3.1.5. Libertad de las formas procesales.**

Está consagrada en el artículo 40 del código procesal laboral, y tiene que ver con que cualquier acto procesal, mientras no esté regulado en la legislación instrumental, puede ser evacuado de manera libre por el juez, pero siempre con el debido respeto de los derechos fundamentales (Arias López, 2012, p. 143). A pesar de que dicho estatuto lo plasma como un principio, en la doctrina existe bastante controversia al respecto, dada su aplicación subsidiaria, y en razón a ello, es que aquí se trata como una regla técnica (Cadavid Jáller, 2015, p. 29).

#### **1.3.2. Reglas de procedimiento con alcance general.**

Entre las reglas técnicas de procedimiento con alcance general se proponen las de eventualidad y preclusión, concentración, inmediación y congruencia.

##### **1.3.2.1. Eventualidad y preclusión.**

La eventualidad y la preclusión se presentan como reglas técnicas, y no como principios, porque ambas tienen carácter derrotable, en particular, cuando por cuestiones especialísimas se acude a la teoría de los autos ilegales. Sobre la primera valga mencionar que esta corresponde a la «ordenación del proceso» a partir de unas etapas concretas por medio de cuales las partes pueden ejercer determinados derechos; y respecto de la segunda, se precisa que es una manifestación de la eventualidad que obliga al juez a **no** retrotraer las etapas surtidas, ni a revivir aquellas clausuradas, ni siquiera a solicitud de parte (Rodríguez Camargo, 2002, p. 60).

### **1.3.2.2. Congruencia.**

Dentro de las excepciones a esta regla consagrada en el artículo 281 del Código General del Proceso, que impone que la sentencia esté en concordancia con los hechos y las pretensiones, al igual que con las excepciones propuestas, se encuentra, desde luego, aquella posibilidad de que en la sentencia se tenga en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho sobre el cual verse el litigio, ocurrido, incluso, después de haberse presentado la demanda siempre que aparezcan demostrados y/o hubieren sido alegados, o la ley permita considerarlo de oficio. Otra salvedad sería la relacionada con la facultad de decidir por fuera de lo pedido – extra petita – o más allá de lo reclamado – ultra petita –, tema ya estudiado, extensivas por regla general al juez de única y de primera instancia y, excepcionalmente, al de segunda instancia solo cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables del «trabajador», «afiliado» o «beneficiario», tal como quedó visto con antelación (CC C-968-2003 y CSJ SL913-2013).

### **1.3.2.3. Concentración.**

La concentración tiene como propósito que un determinado número de actos se lleven a cabo en las oportunidades estrictamente señaladas en la ley, con el fin de impedir que el procedimiento se llene de vicisitudes que lo tornen difuso (Botero Zuluaga, 2016, p. 96).

Podrían catalogarse como manifestaciones del mandato de concentración en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las siguientes actuaciones: **a)** La implementación de 2 audiencias en el procedimiento ordinario de primera instancia (inciso 1° del artículo 44 del código, reformado por el artículo 4° de la Ley 1149 de 2007); **b)** La prohibición de celebrar más de 2 audiencias (inciso 3° del artículo 45 del código, reformado por el artículo 5° de la Ley 1149 de 2007); **c)** La decisión de ciertas cuestiones incidentales en la sentencia definitiva, salvo que, por su naturaleza y fines requieran de una decisión previa (artículo 2° de la Ley 1149 de 2007), entre los cuales, según el artículo 58 del código se encuentra, por ejemplo, el de la tacha de los testigos; y **d)** La prohibición de suspender las audiencias y su obligación de desarrollarlas sin solución de continuidad dentro de las horas hábiles hasta que sea agotado su objeto, incluido el recaudo o la práctica de las pruebas, sin perjuicio de que el juez habilite más tiempo según lo previsto en el inciso 2° del artículo 5 de la Ley 1149 de 2007 (Botero Zuluaga, 2016, pp. 96 – 97).

#### **1.3.2.4. Inmediación.**

La intermediación está vinculada con la búsqueda de la verdad que debe guiar el proceso laboral (Rodríguez – Piñero, 1969, p. 58). En esta especialidad, tiene sustento en el artículo 52 del estatuto procesal laboral, reformado por el artículo 23 de la Ley 712 de 2001, según el cual el juez, por regla general, debe practicar personalmente las pruebas, y solo cuando por razón del lugar, no sea posible su presencia, puede comisionar a otro juez para que lleve a cabo esa gestión (CSJ STL4046-2013). Lo dicho, sin dejar de lado el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, a través de lo cual se garantiza una intermediación sensorial.

Elucidado lo anterior, se procederá a continuación a enmarcar el escenario colombiano en alguna de las escuelas de la autonomía del derecho procesal del trabajo, para lo cual primero se enunciarán algunos aspectos históricos sobre el procedimiento laboral en Colombia.

### **1.4. Aspectos Históricos del Procedimiento Laboral Colombiano**

Como se sabe, el origen del proceso laboral se remonta a aquella época en la que se empezaba a reflexionar sobre lo «insuficiente e injusto» que resultaba ser el derecho procesal civil para resolver los conflictos derivados de una relación de trabajo (Couture, 1998, p. 288; Rodríguez – Piñero, 1969, p. 22). Incluso, se ha sostenido que sus cimientos fueron generados a raíz de la desconfianza que generó la «justicia ordinaria» y el deseo de las asociaciones sindicales de que sus controversias fueran resueltas de forma distinta (Deveali, 1941, p. 131).

En Colombia, las leyes 57 de 1915 y 10 de 1934, expedidas bajo la influencia procesal mexicana, aunque no propiamente instituyeron un procedimiento del trabajo, sí pasaron a ser consideradas como el punto de arranque de este y, de manera simultánea, se erigieron como la génesis de toda una batalla para ganar autonomía en el terreno nacional (Guevara Castro, 1952, p. 22; Rodríguez Camargo, 2002, p. 16; Mosquera Urbano, 2016, p. 69; Silva, 2020, p. 367).

Pese a los constantes intentos por implementar una autonomía procesal en esta especialidad, entre ellos, como ocurrió con la expedición del Acto Legislativo No. 1 de 1940, la resolución de las controversias laborales debía seguir los lineamientos de la escuela del proceso único que imperaba hasta el momento a través de la implementación del Código Judicial de 1931 (Guevara Castro, 1952, p. 23; Díaz Daza, 2002, p. 4; Blanco Rivera, 2009, p. 247).



Después, se expide el Decreto 2350 de 1944 por el presidente de turno, en ejercicio de unas facultades atribuidas por el Estado de sitio decretado durante la época «para cumplir su visión social propuesta [...] conmovid[a] por el respaldo dado por los trabajadores», el cual es considerado como «el primer estatuto laboral en Colombia» (Silva, 2020, pp. 367 – 368). En su articulado, no solo se organizaba la estructura de una justicia especializada, sino que, además, había otro tipo de innovaciones como la «regla de “apreciación en conciencia de las pruebas” (distinto de la sana crítica), herencia de la legislación mexicana» (Silva, 2020, p. 368).

Luego de expirar la vigencia de ese decreto, se emite el Acto Legislativo No. 1 de 1945 y la Ley 6a del mismo año, y fue entonces cuando Adán Arriaga Andrade – ministro del Trabajo – y Juan Francisco Mujica – exmagistrado de la Corte Suprema de Justicia – presentaron un proyecto de código procesal laboral autónomo de 658 artículos, caracterizado, entre otras cosas, por el predominio de la oralidad, la intermediación y libre apreciación de las pruebas, la concentración y la impugnación en bloque de las decisiones judiciales (Silva, 2020, p. 369).

Posteriormente, se profieren los Decretos 1239 y 1259 de 1948, que dieron paso a la expedición del Decreto 2158 del mismo año mediante el cual se logró la elaboración de un cuerpo normativo que materializaba todos los intentos fallidos de autonomía desplegados hasta ese momento (Mosquera Urbano, 2016, p. 71). Entre las características más importantes del texto del Código Procesal del Trabajo de este año, estaban la titulación de cada artículo como una forma de facilitar su consulta e interpretación bajo la influencia del código de procedimiento italiano de 1940, así como por el sistema de oralidad, la búsqueda de la verdad real, los postulados de lealtad procesal e inquisitivo, la intermediación y concentración de las pruebas, y la libertad en su apreciación (Blanco Rivera, 2009, pp. 246 – 283; Fierro Manrique, 2002, p. 4).

En cuanto al tema de los procedimientos especiales, el código tocó lo relativo a las ejecuciones laborales, e intentó separar su trámite de las civiles. De hecho, fue pensado para que el crédito laboral fuera pagado de manera rápida a través de un modelo en el que no se establecían los términos para atacar determinadas decisiones; solo procedía la excepción de pago; y la apelación era concedida solo en el efecto devolutivo (Bedoya Díaz, 2018, p. 313).

En la actualidad esta obra normativa no ha sido reemplazada en su totalidad, aunque se ha intentado fortalecer su autonomía, pero, aun así, su contenido mantiene intacta la autorización de la aplicación supletoria de las disposiciones procesales civiles.

## **1.5. Influencia de la Escuela de la Autonomía Moderada en el Escenario Procesal Laboral Colombiano**

La intención de no conformarse con la manera cómo el procedimiento común se encargaba de guiar la resolución de las controversias laborales, así como la urgencia de resguardar determinados asuntos respecto de los cuales el derecho civil no podía acometer su estudio, despertaron una serie de preocupaciones para impulsar la autonomía en materia procesal laboral (Salazar, 1984, p. 60).

Dentro de la exposición de motivos del proyecto de código de 1944, que constituyó el antecedente primordial del Código Procesal del Trabajo de 1948, quedó clara la intención de transformar todo ese escenario «que emerg[ía] desde el siglo tercero de nuestra era y que heredamos de las Siete Partidas y el Fuero Juzgo, a través del Código Peninsular de 1855» (Anales de la Cámara, 1945, p. 38). Esto, impulsado, por supuesto, por las nuevas tendencias procesales que se dieron en algunos países de Europa, a excepción de España, en donde el procedimiento «escrito, rígido y formalista» ya se encontraba superado (Salazar, 1984, p. 60).

Fue así como el Código Procesal del Trabajo cobró vigencia y recopiló parte de todo ese esfuerzo desplegado para implementar una autonomía, pero sin desligarse de algunos aspectos que regían el sistema tradicional, fruto de la experiencia generada por los escasos años que, a duras penas, llevaba en funcionamiento la «jurisdicción del trabajo» (Salazar, 1984, p. 61).

Su contenido fue presentado como una «regulación innovadora» conducida por «los principios más modernos de la ciencia procesal», entre ellos, el de oralidad como el más adecuado para resolver sus controversias; el inquisitivo como una forma de darle protagonismo al juez en la búsqueda de la verdad de los hechos; y los de «concentración, intermediación, eventualidad, lealtad, publicidad, impulsión del proceso, así como la libre apreciación de las pruebas» mediante el cual exactamente «se suprime en los juicios laborales la tarifa de pruebas como obligatoria para dejar en libertad al juez estimar su mérito» (Salazar, 1984, pp. 70 – 71).

Otra de las novedades que trajo consigo fue la de adoptar una regulación propia sobre el tema de la prescripción de las acciones que emanan de las leyes sociales y el ejercicio de las facultades ultra y extra petita para el juez de primera instancia, sin extenderlo al de segundo grado con el fin de «conservar el principio de la reformatio in pejus» (Salazar, 1984, p. 71).

Otra más estuvo relacionada con la posibilidad de establecer reglas de competencia que se ajustaran más a las controversias especiales sobre las cuales debía asumirse conocimiento, que pudieran ser elegidas por la parte demandante (Valdés Sánchez et. al., 2002, p. 6).

Lo dicho, sin dejar de lado, lógicamente, otros avances por medio de los cuales se procuró dotar al procedimiento laboral de un carácter especializado, como los siguientes: **a)** la implementación de unas pautas para elaborar la demanda y su respuesta; **b)** la flexibilización de los términos procesales y las reglas probatorias que hasta el momento eran conocidas; **c)** el rediseño de la gratuidad e institucionalización de la oralidad; **d)** la consagración de la casación per saltum y la conciliación, no contenidas en el entonces Código Judicial que regía en los asuntos civiles; **5)** la limitación del recurso extraordinario de casación «sólo a los errores in judicando con supresión de los errores in procedendo»; **6)** la autorización del arbitramento voluntario originado en la cláusula compromisoria o en el compromiso para decidir conflictos individuales o colectivos de trabajo; **7)** la consagración del recurso de homologación de laudos arbitrales «como un control de legalidad tanto para aquellos dictados por tribunales de arbitramento voluntario u obligatorio [sic]»; y **8)** la supresión de la prueba de peritos designados por las partes, para preferir el designado por el juez (Valdés Sánchez et. al., 2002, p. 6; Rodríguez Camargo, 2002, p. 13).

A esto se le añade que las leyes 712 de 2001 y 1149 de 2007, aunque no buscaron introducir una autonomía plena a los procedimientos laborales, sí lograron afianzar un poco más sus rasgos particulares, sobre todo porque ambas legislaciones han sido consideradas como reformas estructurales que no tuvieron otro objetivo que robustecer varias de sus instituciones.

En efecto, la Ley 712 de 2001 fortaleció aspectos tales como: **a)** la organización de los asuntos sometidos al conocimiento del juez laboral, así como las reglas de competencia territorial, subjetiva y por razón de la cuantía; **b)** el reemplazo del procedimiento gubernativo por el de la reclamación administrativa para hacer más flexible al demandante su deseo de acudir al aparato jurisdiccional cuando demandara a entidades públicas; **c)** se reformaron algunos aspectos relacionados con la demanda, su respuesta, el régimen de notificaciones, el sistema de oralidad y el tema de las pruebas; **d)** se mejoró la enunciación y redacción de los medios de impugnación procedentes en materia procesal laboral (reposición, apelación, súplica, casación, queja, revisión y anulación), sin desligarse del todo de los contemplados en el procedimiento general; **e)** se adoptaron otras medidas en relación con el «principio de consonancia» y los procedimientos ordinarios, especiales y el arbitramento; y **f)** se cambió su denominación para que se entendieran cobijadas las controversias de la seguridad social, además de variarse otras

expresiones como «juicio», «juez de trabajo», «inspección ocular», «recurso de homologación» y «recurso de hecho», sustituidas por las de «proceso», «juez laboral del circuito», «inspección judicial», «recurso de anulación» y «recurso de queja», respectivamente (Fierro Manrique, 2002).

Por su parte, la Ley 1149 de 2007 optimizó el trámite de las excepciones; materializó el denominado «principio de oralidad» inserto en esta especialidad desde 1944; avivó la celeridad de sus etapas con la reducción del número de audiencias de 4 a 2; reafirmó las facultades amplias del juez para garantizar los derechos fundamentales y dirigir el debate probatorio en la instancia; amplió el espectro del «principio indisponibilidad» al agregar otros destinatarios del grado jurisdiccional de consulta – afiliado y beneficiarios –; e impulsó el interés por una sentencia menos demorada, al derogar el artículo 81, según el cual podía aplazarse su emisión a un plazo posterior al cierre del debate probatorio (Jiménez Díaz y Jiménez Salazar, 2007).

Esta última ley confirmó el carácter especializado que debe guiar los procedimientos laborales (Obando Garrido, 2016, p. 5), no solo desde el punto de vista de sus etapas, sino también desde la formación académica que debe tener el sentenciador, implementada desde el Decreto 2350 de 1944, consistente en que quienes sean nombrados como tales deben ser especializados o expertos en derecho del trabajo o en seguridad social. Esto, sin perder de vista, desde luego, que, además de incorporar nuevas fisonomías adaptadas a la naturaleza específica de sus controversias, su artículo 145 priorizaba – y aún lo hace –, la tarea de llenar sus vacíos primero con sus disposiciones instrumentales análogas o semejantes, con el fin de garantizar que sus controversias respondan a un procedimiento propio y especializado.

Es por esto por lo que aquí se habla de autonomía. En detalle, «los viejos principios clásicos van siendo sustituidos por los principios de un derecho nuevo, que [sic] mediante otro tipo de desigualdades recogidas en textos positivos, corrigen [sic] aunque paradójicamente las desigualdades generadas en el Derecho Clásico» (Guevara Castro, 1952, pp. 15 – 16).

Pero habría que preguntarse entonces, ¿Qué grado de autonomía tiene el estatuto procesal laboral y de la seguridad social?

Probablemente la respuesta a este interrogante podría generarse a partir de un razonamiento ligado al hecho de que, aun cuando su expedición ha sido considerada como el resultado de un desasosiego por despojar la resolución de los conflictos laborales del procedimiento común, su texto no está alejado del todo de los paradigmas de este último compendio normativo (Guevara Castro, 1952, pp. 22 – 23).

Durante los debates previos se planteó que lo que se buscaba el código procesal no era otra cosa que establecer un «régimen especial» a los asuntos laborales a fin de iniciar así una transformación del modelo procesal existente sin comprometer la «jurisdicción especial del trabajo y cualquier progreso futuro» (Anales de la Cámara, 1945, p. 40). Sin embargo, ese cambio de visión no era bien visto por quienes «siempre habían vivido bajo la tradicional concepción española del proceso», de ahí que fue la cultura jurídica basada en los «conceptos procesales del Derecho Civil desarrollados en el Código Judicial» la que impidió darle raíces a una autonomía plena del procedimiento, al punto que algunas estructuras debieron ser «aclimatadas a la rigidez del procedimiento común» (Silva Romero, 2011, p. 75; (Silva, 2020, p. 370).

Ciertamente, entre los aspectos allí recogidos se encuentran, entre otros, la introducción de los «principios» de gratuidad, oralidad, publicidad, inmediación, preclusión, lealtad procesal, celeridad y concentración, habituales del derecho procesal civil en otros países, guiados por la teoría clásica sobre las diferencias entre principios y reglas, pero adaptados para lograr la «consecución de la justicia del trabajo» (Meluk, 1965, pp. 22 – 27; Obando Garrido, 2016, p. 69).

En el caso de la gratuidad se pensó, por ejemplo, en que esta fuera reformulada en relación con el procedimiento común «en donde toda la actuación causa erogación a cargo de las partes; impuesto de timbre, papel sellado, honorarios, pago de las copias al secretario, notificaciones, etc.», para no afectar al trabajador (Guevara Castro, 1952, pp. 33 – 34). Por su parte, en el caso de la oralidad, se optó porque esta fuera opuesta al procedimiento escrito y lento de la época, para que estuviera «más conforme con las exigencias de la vida moderna, asegurando de esta manera una rápida administración de justicia» (Guevara Castro, 1952, p. 29). Entretanto, en el ámbito de la publicidad, aun cuando, no en vano se prefirió que todo continuara en lo público, se ponderó una excepción consistente en poder llevar a cabo la actuación de manera privada «cuando vaya contra la moral, las buenas costumbres, o la seguridad del Estado o en los litigios en los que se ventilen cuestiones referentes a secretos profesionales, industriales o de invención y cuando lo soliciten las partes» (Guevara Castro, 1952, p. 52).

Desde otro ángulo, figuras como la inmediación, concentración y lealtad procesal eran consideradas como una forma de hacer suyos algunos rasgos civiles (Meluk, 1962, pp. 24 – 25).

Pero quizá en donde se hace más evidente el desvanecimiento de la autonomía del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, con el cambio de denominación que dio la Ley 712 de 2001, es en la segunda parte del artículo 145 citado, que lo conduce a una intensidad «moderada», ya que, a pesar de que allí, como se dijo, se prioriza la aplicación de

disposiciones instrumentales laborales que sean análogas, también se autoriza la remisión a las disposiciones procesales civiles consagradas en sus anteriores códigos de procedimiento, reemplazados en la actualidad por el Código General del Proceso (Obando Garrido, 2016, p. 58).

Adicional a ello, su estructura de 156 artículos fue producto de la negativa apresurada de 515 de los 658 que componían el proyecto inicial con autonomía plena con la modificación parcial o total de otros 60 artículos para una ponencia de 163, que finalmente fue reducida al número precario que hoy conocemos (Aracú Benítez, 2013, pp. 1142 – 1143; Silva, 2020, p. 370).

En otros términos, salvo lo relativo a la «desigualdad compensatoria», la protección de los derechos fundamentales, las facultades amplias del juez, la naturaleza específica de sus controversias y la flexibilización de ciertos términos procesales, una buena parte del procedimiento debía y, de hecho, debe regirse en la actualidad por las disposiciones procesales generales, bajo una posición neutral entre las teorías de la autonomía total y la del proceso único (Rodríguez Camargo, 2002, p. 14; Meza Yances, 2017, párr. 18; Silva, 2020, p. 371).

Por lo demás, se complementa que, aun cuando el estatuto procesal laboral y de la seguridad social «continúa con el lastre de su origen, de las entrañas del derecho civil y procesal civil» al tomar como referentes algunos de sus principios y reglas técnicas como quedó enunciado, los verdaderos motivos de justifican su autonomía, independientemente del grado o intensidad, se encuentran insertos en la naturaleza de sus controversias, y no en su extensión normativa (Ostau de Lafont De León y Niño Chavarro, 2015, p. 173; Silva, 2020, p. 371).

Dicho en breve, es la estructura filosófica basada en el tema de los principios y reglas que trae su contenido, combinada con la implementación de unas figuras propias, pero con un cierto grado de insuficiencia normativa con la posibilidad de acudir al ordenamiento procesal civil e, incluso, con la intromisión de los jueces civiles y promiscuos, en algunas ocasiones sin la formación académica especializada requerida, lo que, de alguna u otra manera, no permite ubicarlo ni en la escuela de la autonomía radical, ni en la de avanzada, pero tampoco en la escuela del proceso único, sino, más bien, en la escuela de la autonomía moderada.

## **1.6. Breves consideraciones finales.**

Bajo el anterior panorama, y con el fin de brindar una conclusión sobre este primer capítulo, se afirma que el derecho procesal del trabajo es autónomo, en primer lugar, porque tiene un objeto de estudio diferente de las otras ramas del derecho. En efecto, si se observa su

objeto de estudio, bien puede confrontarse que el proceso laboral no es el único centro de atención de la legislación instrumental, sino, además, lo es su relación directa con aquellos temas sobre los cuales se pretende otorgar un concreto efecto jurídico sustancial, como los que se generan a raíz del trabajo humano, el derecho de asociación sindical, el derecho a la huelga, el derecho a la seguridad social, la protección a la maternidad y paternidad, la estabilidad en el empleo, la negociación colectiva, la igualdad salarial, entre otros (De Buen Lozano, 2011, p. 43)

En segundo lugar, porque se ocupa de la aplicación de las disposiciones sustantivas, y a partir de allí es que adquiere su carácter imperativo (Reynoso Castillo, 2014, pp. 18 – 19).

Ciertamente, si se examina con detenimiento su ámbito de operatividad, bien puede verificarse que en esta especialidad no solo se tocan temas de contenido exclusivamente patrimonial, sino también ligados a una condición humana, que no pueden ser abordados por otros campos. En otras palabras, el derecho procesal del trabajo cuenta una fórmula que está articulada bajo la misma percepción de su parte sustantiva, cual es la de lograr la justicia en las relaciones obrero-patronales dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

En tercer lugar, porque cuenta con tribunales propios sujetos a una formación académica determinada, aunque en Colombia, como se sabe, no se descarta una intromisión desmedida de los jueces civiles y promiscuos que no saben delimitar la frontera que existe entre uno y otro escenario, pero que, aun así, hacen parte de la especialidad laboral y de la seguridad social.

En cuarto y último lugar, porque tiene unos principios y reglas que responden a unos postulados concretos, diferentes a los del procedimiento común, aun cuando estos puedan coincidir con el nombre que allí se les asigna (Reynoso Castillo, 2014, p. 19). Esto, sin llegar a desconocer, por supuesto, que, si bien históricamente el desarrollo de las áreas sustantivas y adjetivas del derecho privado son anteriores a las del derecho del trabajo, las concepciones civilistas han tenido que sufrir una adaptación en el ámbito social para ser comprendidos de una mejor manera, sobre todo porque el método utilizado en este campo no es propiamente el dogmático, sino el científico basado en la denominada «desigualdad compensatoria» en el que, dicho sea de paso, la instrumentalidad debe ser adaptada por completo a la esfera sustancial (Gaete Berríos, 1967, p. 142; De Buen Lozano, 2011, p. 42; Reynoso Castillo, 2014, p. 21).

Por lo demás, se insiste en que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social no puede ser concebido bajo la influencia de las escuelas radical y de avanzada porque en ningún momento rechaza la interacción con el procedimiento general, como tampoco promueve unos principios, reglas e instituciones propias, sino una simple adaptación de este.

## 2. Integración Normativa en Materia Procesal Laboral

En este segundo capítulo se desplegará todo un análisis sobre la aplicación del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, a partir de la teoría de la integración normativa, con el fin de entrar a formular unas pautas que deben tenerse en cuenta a la hora de acudir a sus disposiciones análogas, muy útiles, por cierto, a la hora de nutrir la autonomía del procedimiento ejecutivo laboral, y por qué no, empezar a aceptar que la integración con las disposiciones del Código General del Proceso es simplemente subsidiaria.

### 2.1. Integración Normativa

Obando Garrido (2016) sostiene que para colmar las carencias en materia laboral, el juez tiene a su alcance varias opciones: **1)** la aplicación analógica de las mismas disposiciones del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (primera parte del artículo 145); **2)** la aplicación de disposiciones consagradas en el Código General del Proceso (segunda parte del artículo 145 del código procesal laboral y artículo 1º de dicho código general); **3)** la libertad sobre las formas procesales para disponer que determinado acto se lleve a cabo de una manera específica cuando las leyes instrumentales no prescriban algo específico al respecto (artículo 40); **4)** los convenios, recomendaciones y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo – OIT; **5)** los principios generales del derecho; y **6)** la jurisprudencia y la doctrina (p. 61).

En esta oportunidad solo se mencionarán las opciones 1, 2 y 3 porque son las que interesan en este trabajo porque, como se verá más adelante en el tercer capítulo, hacen más evidente la autonomía del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para hablar de integración normativa, lo primero que hay que hacer es aceptar que existen lagunas en un sistema jurídico (Alsina, 1963, p. 95). ¿Por qué? Porque la integración solo se lleva a cabo cuando se complementan los preceptos a través de la elaboración de otros, con el fin de darle contexto al ordenamiento (Galiano – Maritan y González Millán, 2012, p. 439).

En relación con lo que debe ser considerado como una laguna, habría que recordar que es aquella situación en «donde la ley – medida con su propio propósito y con su teleología inmanente – sea incompleta, es decir, esté necesitada de complemento, y donde su



complemento no contradiga una limitación (a determinados supuestos de hecho)» (Larenz, 1966, p. 299).

En la práctica, es usual ver que cuando un juez entra a resolver una controversia se topa con las siguientes situaciones: **a)** se encuentra con un precepto legal que regula completamente la materia que analiza, caso en el cual, como es lógico y natural, le corresponde aplicarlo; **b)** se tropieza con una disposición de contenido dudoso, genérico o ambiguo, evento en el cual no tendría que aplicarlo mecánicamente, sino que, antes de eso, ha de interpretarlo; y **c)** puede sencillamente **no** hallar una norma que le ayude a resolver la cuestión sometida a su estudio, caso en el cual estará en el deber de integrar el ordenamiento jurídico (Alsina, 1963, p. 80).

Precisamente para reparar esas deficiencias, es que se han establecido dos reglas básicas a ese respecto: la autointegración y la heterointegración (Alflen Da Silva, 2006, p. 134).

En la autointegración, la solución está en el mismo cuerpo normativo, sin importar que se encuentre explícita o implícitamente en otra disposición ubicada en una sección, título, libro o capítulo diferente, por supuesto, sin tener que salir de él para completarlo (Fernández Bulté, 2005, p. 230). Mientras tanto, en la heterointegración la solución no está plasmada en la misma ley, sino en fuentes externas, como la equidad o la costumbre (Alflen Da Silva, 2006, p. p. 138).

Dentro de la autointegración, que es la que se abordará en este trabajo, está justamente la analogía como una técnica de integración normativa (Alflen Da Silva, 2006, p. p. 136).

A continuación, se desarrollará esta figura a través de la enunciación de su fundamento jurídico, para posteriormente pasar a formular un paso a paso con el fin de facilitarle al juez laboral una aproximación al tema de la integración con el mismo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y, por qué no, con las disposiciones del Código General del Proceso.

### **2.1.1. Integración normativa por aplicación de la analogía.**

La integración normativa por analogía tiene fundamento normativo en el inciso 2° del artículo 30 de la Ley 84 de 1873 según el cual «los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre el mismo asunto». Esto, en concordancia con el artículo 8° de la Ley 153 de 1887, según el cual «cuando no hay ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes, y en su defecto, la doctrina constitucional y las reglas generales del derecho».

En el lenguaje jurídico, la analogía está cimentada sobre la idea de una relación de semejanza entre cosas diferentes, y consiste en una «operación lógica» a través de la cual, el juez, ante un vacío, «crea una norma a partir de otra u otras normas del sistema jurídico» con supuestos similares, más no necesariamente idénticos, y una misma razón jurídica (Tamayo Jaramillo, 2013, pp. 222 y 346). En otras palabras, es «una técnica de integración del derecho en presencia de lagunas» (Guastini, traducido por Gascón y Carbonell, 2001, p. 97).

El que un precepto sea semejante a otro, significa que, aunque, en estricto sentido, es diferente, ambos merecen el mismo tratamiento jurídico (Guastini, traducido por Gascón y Carbonell, 2001, p. 96). Entretanto, el hecho de que entre dos o más preceptos exista identidad de razón jurídica significa que «el intérprete pueda decirse a sí mismo que si el legislador hubiera imaginado la hipótesis no prevista en la norma que le sirve de apoyo [...], la habría incluido en esta» (Tamayo Jaramillo, 2013, p. 351).

Sobre la aplicación analógica en materia procesal laboral, el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social consagra en su parte inicial que «a falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este Decreto, y, en su defecto, las del [Código General del Proceso]».

Si se analiza con detenimiento el contenido de este artículo, puede observarse cómo el código procesal es consciente de que su contenido presenta carencias normativas. Aun así, intenta solucionarlas a través de dos clases de integración: una directa a través de la aplicación de otras disposiciones semejantes dentro del mismo estatuto, y una supletoria por medio de disposiciones de otros, sobre una cuestión no prevista en su texto (Obando Garrido, 2016, p. 59).

Lo que se intentará a continuación es formular unos parámetros que deben tenerse en cuenta a la hora de sortear las dificultades que puedan presentarse cuando se quiera aplicar el contenido del artículo 145 mencionado, en especial, porque los procedimientos laborales, por lo menos en Colombia, como se dijo, no están contruidos sobre la base de una autonomía plena.

Como quedó visto, el punto de partida está ubicado en que el juez laboral comprenda que no siempre tiene que acudir al procedimiento común para llenar vacíos en esta especialidad, ni citar un precepto del Código General del Proceso para sentirse satisfecho en su conocimiento jurídico. Lo que debe hacer es preferir las normas análogas del estatuto procesal laboral, y solo en caso de que esté frente a un vacío, es que le habilita para crear, por lo menos en sentido abstracto, un parámetro de comparación con otra disposición que, en el fondo, pueda ser semejante (Sánchez Ferro, 1996, p. 652). Determinada así la semejanza, y no necesariamente

la identidad, lo que sigue es identificar un punto de conexión entre ambos referentes, es decir, aquel que tiene lugar «cuando el caso no regulado coincida con los casos que están regulados por la norma en aquellos aspectos que se consideran determinantes, decisivos en cuanto a la regulación que realiza esta en un sentido y no en otro» (Sánchez Ferro, p. 667).

Enseguida, tendrá que descifrar cuáles son las posibles soluciones que derivan de los puntos de comparación y conexión identificados. Esas soluciones pueden estar sustentadas, por supuesto, en argumentos jurídicos o extrajurídicos tales como «la finalidad de la norma, las consecuencias de decidir en un determinado sentido o en otro, el parecido del caso a solucionar con algunos de los ya resueltos por las normas jurídicas o, por el contrario, su diferencia en un punto esencial» (Sánchez Ferro, p. 667). Desarrolladas así la comparación, el punto de conexión, las soluciones y los argumentos, se habla entonces de analogía (Sánchez Ferro, p. 668).

A continuación, se abordará primero, y por cuestiones de método, lo relativo a la integración por aplicación de la analogía en las mismas disposiciones procesales laborales, para continuar con la integración a través de las disposiciones del procedimiento general.

### **2.1.2. Integración normativa con las disposiciones procesales laborales.**

Tiene sustento en la primera parte del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que dispone que «a falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este Decreto [...]».

Si se lee con detenimiento ese enunciado, lo que puede extraerse de allí con claridad es que, si el juez advierte un vacío en determinada sección, título, capítulo o artículo del código, debe colmarlo a través de una búsqueda exhaustiva de alguna disposición semejante o análoga que pueda entrar a aplicarse para complementar una estructura procedimental.

Justamente, en virtud de esos vacíos es que se ha puntualizado que cuando el juez no encuentre una disposición que sea aplicable al caso, lo primero que debe hacer es hallar una con contenido similar en el mismo ordenamiento procesal laboral; y solo en caso de que no la encuentre, es que se habilita la remisión a otros ordenamientos (Obando Garrido, 2016, p. 61).

Para una mejor comprensión, piénsese en el procedimiento especial creado por el artículo 4° de la Ley 1210 de 2008 por medio del cual se adicionó el artículo 129A del estatuto procesal del trabajo y de la seguridad social sobre la calificación de legalidad de la suspensión o paro

colectivo de trabajo. En este caso, el procedimiento especial sería la estructura que no cuenta con la información suficiente para ser considerado como completa, y los restantes artículos del régimen adjetivo laboral serían la estructura que servirá como referente para complementarla.

¿Cuál es la figura escogida? La devolución de la demanda.

¿Cuál es el proceso de comparación entre una y otra estructura procedimental? Que en el procedimiento especial está consagrado que la demanda debe reunir los requisitos generales de toda demanda laboral, es decir, los consagrados en el artículo 25 de la norma adjetiva, pero allí no está contemplado cuál es la consecuencia que se genera en caso de que no se satisfagan esas exigencias. Entretanto, en el resto del articulado de dicho estatuto sí hay disposición al respecto.

¿Es semejante el procedimiento especial sobre el punto de la demanda con los demás procedimientos del código? Sí. En el artículo 129A del estatuto procesal laboral se hace una remisión concreta a los requisitos generales de la demanda laboral. Luego, sí es semejante.

¿Cuál es el punto de conexión entre uno y otro esquema? El artículo 28 en comento es el que consagra las consecuencias que deben aplicarse en caso de que la demanda laboral no contenga los requisitos generales consagrados en el artículo 25 del mismo estatuto.

¿Cuál es la solución acompañada del argumento jurídico o extrajurídico? Que el procedimiento especial es incompleto y, por ende, en aplicación de la autointegración con las mismas disposiciones instrumentales laborales son aplicables las consagradas en el articulado restante.

La conclusión entonces es que el artículo 28 citado, que regula la posibilidad de subsanar los defectos formales de la demanda laboral, es aplicable también al procedimiento especial de calificación de paro o suspensión colectiva de trabajo (Botero Zuluaga, 2015, p. 578).

Con este paso a paso, se aclara, que no es el que juez sustituya al legislador, sino que se atenga al imperio de la ley con base en la misma legislación (Dueñas Ruiz, 2015, p. 130).

### **2.1.3. Integración normativa con el Código General del Proceso.**

Está consagrada en la segunda parte del artículo 145 del código procesal laboral, según el cual «a falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este Decreto, y, en su defecto, las del Código Judicial».

En relación con el alcance que tiene este artículo, no ha habido uniformidad en la doctrina porque mientras unos consideran que en dicho precepto solo se consagra la analogía al mismo código y al procedimiento común (Vallejo Cabrera, 2016, pp. 31 – 32), otros, por su parte, consideran que allí no solo se contempló la analogía con las mismas disposiciones del estatuto procesal laboral, sino también la remisión normativa (Cadavid Jáller et. al., 2015, p. 21).

En todo caso, independientemente de estas dos teorías, dado que analogía no es lo mismo que el reenvío o remisión normativa, no sobraría precisar que si dicho artículo se interpreta de manera armónica con el artículo 1.º del Código General del Proceso, en particular, cuando tal precepto establece que este «se aplica, además, a todos los asuntos de cualquier jurisdicción o especialidad [...], en cuanto no estén reguladas expresamente en otras leyes», podría inferirse que, además de la analogía propiamente dicha, en esta especialidad también es viable la remisión a las procesales civiles como complemento (Botero Zuluaga, 2015, p. 47).

Ahora bien, aun cuando las disposiciones del procedimiento común sean aplicables a los asuntos laborales por virtud de los apartes precedentes, no hay que olvidar que esa aplicación no debe ser automática y absoluta porque para que el Código General del Proceso entre a llenar vacíos normativos en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es indispensable que sus disposiciones no se opongan a sus preceptos legales, ni a la naturaleza de sus controversias, como tampoco a su finalidad y sus principios (Botero Zuluaga, 2015, p. 47).

A lo dicho habría que agregarle que las disposiciones procesales civiles deben ser compatibles con los procedimientos laborales (Cadavid Jáller et. al., 2016, pp. 21 - 22).

Por obvias razones, esa compatibilidad requerida entre uno y otro estatuto debe darse también con sus disposiciones, y solo cuando sea necesario (Obando Garrido, 2016, p. 59).

Lo anterior, sin dejar de lado, desde luego, que mientras en el proceso civil se parte del supuesto de que hay igualdad entre las partes, en el laboral ese aspecto no se presenta como quedó visto, porque lo que aquí impera es una desigualdad (Forero Vargas, p. 2017, 90).

En este punto, hay que dejar algo claro, y es que el artículo 145 en estudio **no** ha sido derogado por el Código General del Proceso como lo sostiene en la actualidad una amplia minoría. Antes bien, lo que hizo esta última reglamentación fue «ratificar y completar» dicho precepto «si se tiene en cuenta que el artículo 1º [...] hace la salvedad que su articulado es aplicable “en cuanto no estén regulados expresamente en otras leyes”» (Cadavid Jáller et. al., 2015, p. 20). Luego, si el estatuto procesal laboral es regulación especial, y en ella deben primero explorarse disposiciones análogas que sirven para llenar sus vacíos, no se entiende cómo puede

llegar a afirmarse que dicha codificación civil pueda ser aplicable de manera principal. Esto, a decir verdad, no tendría mucho sentido lógico si se tiene en cuenta que, cuando el artículo 1º del Código General del Proceso establece es aplicable «en cuanto no estén regulados expresamente en otras leyes» lo que hace es reducir su operatividad cuando hay regulación concreta al respecto, pero no involucra lo que, por virtud de una semejanza, puede ser aplicado para llenar vacíos en los términos del artículo 145 citado; de ahí que, en vez de asegurarse que hay una derogatoria, lo correcto y adecuado es validar que, mientras no exista una reforma en concreto, ambas disposiciones se complementan en función del «principio de integración normativa».

Así las cosas, habría que preguntarse entonces, ¿Cómo se llenan los vacíos en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social sin afectar su autonomía moderada?

Bien, lo que se propondrá a continuación será un paso a paso que debe seguirse con el propósito de realizar esa integración con las disposiciones del Código General del Proceso, sea a través de la aplicación analógica o de la remisión normativa, según sea el caso:

1. Identificar cuál es el instituto o figura que se va a analizar, interpretar y/o aplicar.
2. Explorar si esa figura está regulada directa o indirectamente en los artículos del código procesal laboral o, incluso, si existe una semejante (Lafont Herrera, 1997, p. 3).
3. Si existe disposición semejante o análoga, no necesariamente igual, se descarta la remisión al procedimiento común.
4. De no encontrar precepto en todo el cuerpo del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que regule directa o indirectamente la figura, se abre paso a la remisión al Código General del Proceso; obra en la que, dicho sea de paso, debe indagarse si existe o no, una disposición que se relacione con la figura identificada (Torregroza Sánchez, 2002, p. 54).
5. En caso de que en el procedimiento general exista una disposición con esas específicas características, lo que sigue es analizar si su contenido es compatible o no, con los principios y reglas que gobiernan el derecho procesal del trabajo y, por supuesto, con los del código procesal laboral. De igual manera, hay que identificar si la disposición procesal civil afecta o no, la naturaleza específica de las controversias laborales y de la seguridad social, o su esencia y filosofía (Torregroza Sánchez, 2002, p. 55).
6. Si no se contradice, o no guarda incompatibilidades, se abre paso entonces a su aplicación.

7. Si se contradice o es incompatible, el precepto no es aplicable. Aun así, el juez laboral no debe conformarse con este solo resultado, ya que, como ultima ratio, está habilitado para aplicar el artículo 40 del estatuto procesal laboral que, como se ha dicho, consagra la libertad de las formas procesales como una alternativa más para llenar vacíos en materia procesal laboral.

De lo anterior surgen ahora dos interrogantes: **1)** ¿Cómo se analiza la compatibilidad de una disposición del Código General del Proceso con el procedimiento laboral?; y **2)** ¿Qué debe hacer el juez para llenar un vacío cuando las disposiciones procesales laborales no sean exactamente aplicables al caso y las disposiciones procesales civiles sean incompatibles?

Para dar respuesta al primer cuestionamiento habría que acudir a la interpretación sistemática porque cuando se habla de analogía como «criterio de interpretación» se debe acudir al ordenamiento jurídico en su máxima expresión para indagar si existen reglas y principios o instituciones similares (Tamayo Jaramillo, 2013, p. 222). Entretanto, para responder el segundo, habría que acudir al artículo 40 citado, según el cual el juez puede disponer la forma para llevar a cabo un acto cuando la ley procedimental no lo contemple.

A continuación, se abordarán estas dos figuras para una mayor ilustración.

### **2.1.3.1. Interpretación sistemática.**

La interpretación sistemática consiste en aquel ejercicio en el que el intérprete deduce el significado de un precepto legal en el preciso marco de su ubicación dentro del sistema jurídico (Guastini, 2001, traducido por Gascón y Carbonell, pp. 43 – 44).

Recuérdese que la concepción según la cual el derecho es un sistema está vigente en nuestro ordenamiento por mandato del artículo 8° de la Ley 153 de 1887. De hecho, en los artículos 30 y 32 del Código Civil se establece con nitidez que «el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía», y que «[e]n los casos a que no pudieren aplicarse las reglas de interpretación anteriores, se interpretarán los pasajes oscuros o contradictorios del modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y a la equidad natural» (Giraldo Ángel, 2007, p. 141).

Ahora bien, con respecto a las técnicas que deben utilizarse para realizar una interpretación sistemática, Giraldo Ángel (2012) distingue las siguientes: **a)** la de integración de

la institución a través del precepto constitucional; **b)** la de integración de la institución en función de la división formal del ordenamiento jurídico; y **c)** la de integración por inducción (p. 140).

A continuación, se estudiarán estas técnicas con el fin de ilustrar la manera cómo, para aplicar la analogía, debe acudir al sistema normativo en búsqueda de una hipótesis semejante.

#### *2.1.3.1.1. Integración de la institución a través del precepto constitucional.*

Esta técnica impone que una disposición sea integrada con otras que regulen directa o indirectamente la institución jurídica que se estudia, así como con un precepto de rango constitucional, en especial porque debe partirse de la idea básica de que la validez de una norma siempre está otra de mayor rango (Giraldo Ángel, 2007, pp. 141 – 147).

Piénsese, por ejemplo, en el tema de la duración de los alegatos en las audiencias.

Sobre este caso específico, existen 2 artículos en el Código General del Proceso que consagran un máximo de 20 minutos para ese propósito. Una es el numeral 9° del artículo 372, y la otra es el numeral 4° del artículo 373 que regula el desarrollo de las denominadas en esa especialidad como audiencias, inicial y de instrucción y juzgamiento.

Si se acude al estatuto procesal laboral y de la seguridad social muy seguramente no se va a encontrar una disposición que determine con exactitud un tiempo de intervención en las audiencias. No obstante, sí existe un artículo que regula tal aspecto, aunque de una manera abstracta e, incluso, que puede ser interpretada con un alto grado de discrecionalidad por parte de los jueces. Este artículo no es otro que el 42, reformado por el 3° de la Ley 1149 de 2007, en cuyo párrafo 2°, se prevé que el juez está facultado para limitar la duración de las intervenciones de las partes y de sus apoderados «respetando el derecho de defensa».

Como puede observarse, allí no se impone un marco temporal para que las partes intervengan, pero como esa disposición es regulación autónoma y especial, para resolver si es procedente remitirse o no, a las disposiciones del Código General del Proceso, el juez debe hacer uso de una interpretación guiada por el debido proceso y el derecho de defensa de quien va a presentar los alegatos en un proceso laboral y, en esas condiciones, puede suceder que, aun cuando el primero de los estatutos limite la intervención hasta un término máximo de 20 minutos, la complejidad del asunto o un número amplio de partes representadas por un mismo apoderado en un proceso, amerite unos minutos más, por lo que bien puede echarse de mano a una interpretación amplia del precepto adjetivo laboral para descartar así la remisión a las



disposiciones procesales generales e, incluso, moverse entre un rango mucho más amplio que el allí previsto. De esta forma se garantiza la autonomía normativa en esta especialidad.

#### *2.1.3.1.2. Integración de la institución en función de la división formal del ordenamiento jurídico.*

Esta técnica enseña que es necesario indagar en el código, libro, título o capítulo en el que se encuentra inserta la disposición «pues su alcance está determinado por el contenido temático de las divisiones dentro de las cuales se encuentra» (Giraldo Ángel, 2012, p. 147).

Piénsese, por ejemplo, en el caso del trámite del recurso de apelación de los autos en el proceso especial de fuero sindical. Entre los artículos 112 y 118B del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social no se regula este punto. Solo se hace mención del trámite del recurso de apelación de la sentencia cuando en el artículo 117 se establece que dicho recurso debe resolverse de plano dentro de los 5 días hábiles siguientes. No obstante, y en aplicación de la interpretación sistemática como instrumento para aplicar la remisión analógica de las mismas disposiciones laborales, se ha admitido que, al regularse el trámite de la apelación en este tipo de procesos, el citado artículo 117 es aplicable al trámite del recurso de apelación de los autos porque se trata de un proceso especial de fuero sindical (Torregroza Sánchez, 2002, p. 55).

A esto es a lo que se le llama integración de la institución – proceso especial de fuero sindical – en función de la división formal del ordenamiento jurídico – sección II del capítulo XVI.

#### *2.1.3.1.3. Integración por inducción.*

Esta técnica radica en que el intérprete «con base en las distintas normas que se refieren a un fenómeno jurídico, determina las características de aquella», por lo que una vez «integrada la institución, se refiere a ella la norma en que se funda la solución del problema para determinar su alcance». A diferencia de la técnica anterior, aquí no se acude como tal a la división del ordenamiento jurídico, sino más bien a la jurisprudencia o doctrina (Giraldo Ángel, 2012, p. 149).

Piénsese, por ejemplo, en el caso de la apelación adhesiva implementada por el artículo 353 del Código de Procedimiento Civil de 1970, reproducida en la actualidad en el párrafo del artículo 322 del Código General del Proceso. Si se tiene en cuenta que esta figura está regulada en el procedimiento general, y no en el laboral, podría concluirse, a buenas y primeras, que dicha

figura sería aplicable en este segundo escenario. Sin embargo, ese no ha sido el alcance que, por vía de la jurisprudencia especializada, se le ha dado a esa figura, toda vez que, aun cuando en materia laboral nada se diga al respecto, debe entenderse que esa falta de regulación no configura un vacío, sino, por el contrario, una exclusión, independientemente de que su implementación hubiera sido posterior al año 1948 (CSJ SL, 16 jun. 1986, rad. 159).

### **2.1.3.2. Criterios auxiliares de la interpretación sistemática.**

Guastini (2001) distingue como criterios auxiliares de la interpretación sistemática, los siguientes:

- 1) El del combinado de disposiciones según el cual, como su nombre lo indica, se conjugan distintos fragmentos de disposiciones para obtener una norma completa;
- 2) El de especialidad según el cual la ley especial debe prevalecer sobre la ley de contenido general;
- 3) El jerárquico según el cual la norma superior prima o prevalece sobre la inferior; y
- 4) El cronológico que reconoce la prevalencia de la norma posterior sobre la anterior, esto es, que, en caso de incompatibilidad entre dos normas de igual jerarquía expedidas en momentos diferentes, debe preferirse la posterior en el tiempo (pp. 44, 47 y 76 – 82).

#### **2.1.3.2.1. Combinado de disposiciones.**

La combinación de disposiciones es aquella que, como su nombre lo indica, «combina distintos fragmentos normativos, obteniendo a partir de ellos una norma completa» (Guastini, traducido por Gascón y Carbonell, 2001, p. 44). Sobre este criterio, valga mencionar que, aun cuando en la jurisprudencia **no** ha aceptado expresamente que este podría ser un claro ejemplo de la inaplicación excepcional del principio de inescindibilidad, distintivo de la parte sustantiva, a su esfera adjetiva, sí pueden identificarse algunos visos que conducen hacia esa conclusión.

Piénsese, por ejemplo, en el caso de la notificación de entidades públicas en el procedimiento laboral. En el estatuto procesal laboral existe regulación expresa en el párrafo del artículo 41 sobre el tema; sin embargo, como allí no se reglamenta la notificación electrónica a este tipo de entidades, nada se opone a que se combine dicho precepto con el artículo 8º del

Decreto Legislativo No. 806 de 2020 mientras mantenga su vigencia, y el numeral 1º del artículo 291 del Código General del Proceso, que remite a su vez al artículo 612 ibídem, para que el juzgado notifique el auto admisorio de la demanda o el mandamiento de pago mediante el envío de un mensaje al buzón electrónico de la entidad con los anexos respectivos (CSJ AL2957-2020).

Otra demostración sería, en detalle, lo regulado en el artículo 121 del Código General del Proceso, norma que si se combina con los plazos previstos en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, una conclusión sería que, a pesar de que en esta especialidad existe un término de 3 meses para celebrar la audiencia pública de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, contados a partir de la notificación de la demanda, y otros 3 meses más para llevar a cabo la audiencia de trámite y juzgamiento, con lo cual se concluiría que la duración de la primera instancia es de 6 meses aproximadamente, sin contar el tiempo que dure la integración del contradictorio, nada impide que los restantes elementos de dicho artículo 121 como, por ejemplo, la pérdida de competencia, claro está, con las condiciones jurisprudenciales que se han trazado sobre su operatividad, sean aplicados al procedimiento laboral para garantizar una celeridad (CC T-334-2020).

#### *2.1.3.2.2. Criterios de especialidad, jerárquico y cronológico.*

Los criterios de especialidad, jerárquico y cronológico son los parámetros tradicionales de interpretación jurídica que consagra el ordenamiento jurídico colombiano.

El primero es aquel que impone que cuando se esté frente a un conflicto entre disposiciones que provienen de un cuerpo normativo general y uno especial, la de este último debe ser preferida (Guastini, 2001, traducido por Gascón y Carbonell, pp. 78 – 79). El segundo, por su parte, es aquel que impone que cuando se esté frente a un conflicto entre disposiciones que provienen de «fuentes jerárquicamente ordenadas (o sea, dispuestas en grados diversos en la jerarquía de las fuentes)», la de superior categoría debe ser preferida (Guastini, 2001, traducido por Gascón y Carbonell, p. 74). Entretanto, el último – el cronológico – corresponde a aquel que postula que cuando se esté frente a un conflicto entre disposiciones que provienen de «fuentes jerárquicamente equiparadas [...] y provistas de la misma esfera de competencia», la de posterior debe ser preferida (Guastini, 2001, traducido por Gascón y Carbonell, p. 76).

Sobre estos no se profundizará por la claridad que existe en su aplicación.

### **2.1.3.3. Libertad de las Formas Procesales.**

En aquellos eventos en los que la integración normativa con las mismas disposiciones procesales laborales pueda quedarse corta o resultar insuficiente, o una disposición civil no sea compatible y, por ende, inaplicable a los asuntos laborales, se ha avalado la aplicación del artículo 40 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, que precisamente habilita al juez para disponer que una actuación se realice por las partes o por él mismo «de la manera que más se adecúe a los fines del proceso» (Salazar, 1984, p. 339; Mosquera Urbano, 2016, p. 101).

Sobre este aspecto, se precisa que, como esta previsión legal «se explica [...] como un exceso de celo o cuidado por parte de los autores del código» para proteger su carácter autónomo, su intención no es la de delegar al fallador para que se comporte como una especie de legislador a la hora de crear reglas de procedimiento sino, más bien, de construir unas pautas generales de interpretación y aplicación normativa bajo el imperio de la ley, encaminadas a cumplir el objetivo de una etapa determinada y respecto de la cual existe vacío (Rodríguez Camargo, 2002, p. 34). Lo mencionado sin olvidar, por supuesto, que con fundamento en el artículo 48 del mismo código, el juez laboral tiene el deber de dirigir el proceso «adoptando las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales»; premisa que impone que su papel deba ser desempeñado sin que el ejercicio de esa libertad pueda generar una «arbitrariedad innecesaria y omnímoda [...] con independencia absoluta y total de la ley de procedimiento laboral» (Obando Garrido, p. 2016, p. 120 – 121).

Ejemplos habituales de la aplicación de esta regla son, entre otros, los siguientes: **a)** la tendencia a flexibilizar una forma rigurosa que se desprenda del procedimiento laboral por temas de economía procesal y celeridad; **b)** unificar las actuaciones en un solo acto como lo que ocurre en el caso de la celebración de las 2 audiencias del procedimiento ordinario laboral en una misma diligencia, o de distribuir, según la complejidad del caso, la audiencia pública del procedimiento de única instancia en dos diligencias; **c)** la concesión de un término específico dentro de la multiplicidad de plazos concedidos en la legislación procesal cuando no haya uno exactamente aplicable; **d)** el derecho de réplica en los recursos de anulación de los laudos arbitrales que resuelven conflictos de interés o económico y de los cuales conoce la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia; **e)** la adecuación de determinados actos a los fines del proceso laboral; y **f)** la utilización del edicto como forma de notificación de las providencias en materia laboral como desarrollo del literal D) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la

Seguridad Social, reformado por el artículo 20 de la Ley 712 de 2001, considerado vigente a pesar de la eliminación del edicto en el procedimiento general (Mosquera Urbano, 2016, p. 251).

En estos casos, el juez puede agregar o quitar algunas partículas para acomodar el precepto civil a los procedimientos laborales, sin que ello pueda derivar en una causal de nulidad, aunque para ello debe observar plenamente las garantías fundamentales de las partes.

En este contexto, habría que decir que, aun cuando el juez esté facultado para llenar vacíos con esta regla, sobre la cual se aclara debe ser utilizada como última instancia dado su contenido abierto (Porrás López, 1956, p. 22), este no podría apartarse, ni desconocer prerrogativas fundamentales, como omitir una etapa inherente al procedimiento, o escoger de manera arbitraria una disposición que no regule el caso, o utilizar los procedimientos como un obstáculo para dar eficacia al derecho sustancial. En tales eventos, sus actuaciones constituirían no solo una denegación de justicia y una violación de los derechos fundamentales de las partes, sino también un defecto procedimental absoluto ampliamente reprochado por la jurisprudencia.

Por tal motivo, y ante un vacío normativo, especialmente cuando se agoten las formas preliminares para llenarlos, el juez laboral puede determinar la forma de llevar a cabo ciertos actos procesales con observancia de los principios del derecho procesal del trabajo, y sin olvidar que, a través de esas formas, es que precisamente va a hacer efectivo el derecho sustancial.

## **2.2. Breves consideraciones finales**

Para dar por finiquitado este capítulo, habría que recalcar entonces que, no obstante que el procedimiento laboral emerge de una protesta hacia el esquema seglar del procedimiento que estaba sustentado en el sistema individualista del derecho común del siglo XX basada en una intención de «sustraer el litigio de la esfera de los jueces del derecho común» (Couture, 1998, p. 276), su desarrollo no puede ser calificado como un calco de aquel, sino precisamente como una neutralización de ese origen, porque lo que buscó fue despojar cualquier regla del derecho común a los asuntos laborales, al considerarse rígida, y no acorde con el carácter social de las controversias que aquí se ventilarían (Ostau de Lafont De Leon y Niño Chavarro, 2015, p. 175).

Sin embargo, y aun cuando esa regulación inicial y las reformas introducidas con las leyes 712 de 2001 y 1149 de 2007, han servido para que, de alguna u otra forma, se avive el grado autonomía en el que está disciplinado el estatuto procesal laboral, al destacar, incluso, el carácter especializado de quien debe impartir justicia, al igual que para definir de manera clara y detallada

el papel que debe jugar el juez durante las fases introductoria, probatoria y decisoria (Lafont Herrera, 1997, p. 94), su fisonomía normativa no abarca íntegramente todos los aspectos que aquí eventualmente pueden presentarse y, por lo mismo, es que se hace necesaria su complementación con las disposiciones civiles (Forero Vargas, 2017, pp. 167 – 168).

Desde esa perspectiva, valga decir entonces que, pese a que, a lo largo de la historia, ha habido varios intentos fallidos sobre la implementación de una autonomía plena, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social conserva una ideología cimentada sobre las bases de la escuela de la autonomía moderada en la medida en que, si bien su artículo 145 consagra una herramienta que permite darle desarrollo a tal postura al regular específicamente ciertas instituciones y figuras en el ámbito procedimental y, al mismo tiempo, permite llenar vacíos con sus mismas disposiciones análogas o semejantes, su estructura puede ser complementada con las disposiciones procesales generales, respecto de las cuales, como se dijo, no basta con que allí se regule un supuesto en concreto, sino que, además, **no** esté codificado en el estatuto adjetivo laboral, y esa regulación externa sea compatible, necesaria y acorde con sus principios y sus reglas, así como con la naturaleza jurídica de sus controversias.

En otras palabras, si en esta especialidad existe precepto que regula íntegramente una figura procesal, no es necesario citar o remitirse a una disposición civil que contemple el mismo tema porque con ello se desconocería la regulación especial que existe sobre la materia.

Por ende, y muy a pesar de que todavía se mantenga ese arraigo a lo común y cada vez su autonomía se torne menos perceptible, lo adecuado es seguir en la defensa de sus postulados con el fin de empezar a construir un procedimiento autónomo y especializado acorde con lo dispuesto en el artículo 36 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948, a pesar de que en Colombia, como se sabe, la «cultura jurídica» esté apasionada por la escuela del proceso único con la remisión desmedida a las normas del procedimiento común.

### **3. Autonomía Moderada del Procedimiento Ejecutivo Laboral**

En esta sección se ilustrará cómo las disposiciones consagradas en los capítulos I a XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social son aplicables al procedimiento ejecutivo, en virtud del principio de integración normativa, a fin de identificar cuáles son los rasgos autónomos y cuáles aquellos que deben complementarse con el procedimiento general.

#### **3.1. Rasgos Autónomos**

En el primer grupo estarán figuras como el título ejecutivo, las reglas de competencia, la diligencia de juramento, la demanda ejecutiva laboral, la representación judicial, la proposición y trámite de excepciones previas y de mérito, las audiencias, la contumacia, la intervención del Ministerio Público, los recursos, la prescripción, la entrega de dineros consignados unilateralmente por el deudor, el cumplimiento de la obligación, las medidas cautelares, el aviso de la diligencia de remate y algunos aspectos del régimen probatorio.

##### **3.1.1. Título ejecutivo laboral y de la seguridad social.**

Para empezar, hay que decir que en esta especialidad existe autonomía sobre el tema, en particular, en el artículo 100 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social.

Incluso, puede asegurarse que su contenido tiene los mismos elementos que el artículo 422 del Código General del Proceso, aunque este último adicione la confesión extraprocesal y tenga una redacción diferente.

La razón para aseverar que tienen los mismos ingredientes, pero con distinta redacción tiene que ver con que, aunque el estatuto procesal laboral no menciona concretamente las expresiones «obligaciones expresas, claras y exigibles», sí consagra que «será exigible ejecutivamente el cumplimiento de toda obligación», lo cual, como es lógico y natural, equivale en cierto modo a los requisitos de claridad, expresividad y exigibilidad ampliamente conocidos.

Esto mismo sucede cuando establece que las obligaciones deben originarse de un acto o documento que provenga del deudor o de su causante, aunque no contemple frases como «o que constituyan plena prueba contra él», habida cuenta de que no se explicaría cómo un acto o

un documento que proviene de un deudor o su causante, no pueda constituir prueba en su contra. Similar situación se presenta con la oración «o que emane de una decisión judicial o arbitral en firme» con la que prácticamente se cubriría el enunciado «que emanen de una sentencia de condena proferida por un juez o tribunal de cualquier jurisdicción, o de otra providencia judicial».

Con todo, es propicia la oportunidad para reconstruir la definición de título que existe en esta especialidad para hacerla más armónica con las reglas generales de competencia.

Con tal propósito, se propone recordar, en primer término, que la definición de título ejecutivo no puede quedarse reducida únicamente a la expresión «acto o documento que provenga del deudor o de su causante o que emane de una decisión judicial o arbitral firme», sino que debe extenderse al conjunto de documentos «conexos entre sí, que por mandato legal o judicial, o por acuerdo de los contratantes» tienen la fuerza suficiente para iniciar un proceso ejecutivo (Rodríguez Moreno, 1990, p. 139). Esto, sin dejar de lado, desde luego, la cláusula general de competencia consagrada en el artículo 2° del estatuto procesal laboral, reformado por los artículos 1° de la Ley 712 de 2001 y 622 del Código General del Proceso, y las demás leyes especiales, que le asignan competencia a la justicia laboral para conocer de lo siguiente:

**a)** De las obligaciones emanadas de una relación de trabajo y del Sistema de Seguridad Social Integral. Por ejemplo, actas de conciliación, acuerdos de transacción, actos administrativos que reconocen una obligación laboral y de la seguridad social, entre otros.

**b)** Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales prestados de carácter privado, cualquiera que sea la relación jurídica que los motive con sujeción a lo previsto en el Decreto 456 de 1956.

**c)** Las multas impuestas a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, por el incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices dictadas conforme al numeral 13 del artículo 12 de la Ley 119 de 1994; y

**d)** De las controversias que se susciten entre una cooperativa de trabajo asociado y sus asociados con ocasión de los actos cooperativos sin perjuicio de las disposiciones estatutarias «como fuente de derecho», ni «de los arreglos directos o de los trámites de conciliación», o de las cláusulas compromisorias o compromisos que se estipulan expresamente, si ello fuere procedente, según los artículos 59 de la Ley 79 de 1988 y 22 del Decreto 468 de 1990.



Como puede verse, la legislación adjetiva laboral no restringió su competencia a las ejecuciones de obligaciones que emanan de un contrato de trabajo, sino que fue más allá, y amplió su catálogo a las controversias se deriven de una relación de trabajo, entendida esta como la que se genera de la prestación regular y efectiva de un servicio de una persona natural en beneficio de otra, sea natural o jurídica, independientemente de que sea pública o privada (Salazar, 1984, p. 149; Rodríguez Camargo, 2002, pp. 37 – 38 y 161 – 162; Campos Rivera, 2003, p. 61; Botero Zuluaga, 2015, p. 161; Cadavid Jáller et. al., 2015, p. 96; Mosquera Urbano, 2016, p. 134; Vallejo Cabrera, 2016, p. 111; Obando Garrido, 2016, p. 100).

Por lo tanto, una definición de título ejecutivo laboral y de la seguridad social, y con la cual se empezará esta última sección para hacer énfasis en los aspectos autónomos que deben resaltarse sobre este procedimiento especial, podría ser aquella consistente en que dicha figura es la unidad jurídica conformada por uno o varios documentos que provienen del deudor o de su causante, o de una providencia judicial o, incluso, de la misma ley o del acuerdo entre dos o más partes, en cuyo contenido se muestra inequívocamente una o varias obligaciones claras, expresas y exigibles, consistentes en pagar una suma de dinero, o dar o hacer o no hacer algo, originadas en una relación de trabajo o de la seguridad social (Rodríguez Moreno, 1990, p. 139). También, aquellos documentos que contienen liquidaciones y/o cuentas de cobro que elaboran las entidades adscritas al Sistema de Seguridad Social Integral, y aquellos documentos que se suscriban con fundamento en el artículo 13 de la Ley 119 de 1994.

### ***3.1.1.1. ¿Existe en materia laboral y de la seguridad social alguna excepción a la regla general sobre el origen del título ejecutivo de parte del deudor?***

En esta especialidad existe una excepción a la regla general de procedencia del título ejecutivo por parte del deudor o de su causante, que consiste en que, en determinados casos, no son estos quienes crean dicho instrumento, sino el acreedor, quien está habilitado para ello expresamente por la ley. Este es el claro ejemplo de los títulos ejecutivos que elaboran las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral, en particular, las entidades promotoras de salud, las administradoras de fondos de pensiones, las administradoras de riesgos laborales y las cajas de compensación familiar, a quienes, como se dijo, se les confirió esa facultad legal para perseguir a los empleadores morosos por el pago de las cotizaciones obligatorias.

En pensiones, los artículos 24 y 57 de la Ley 100 de 1993 otorgan la facultad a las entidades administradoras de los dos regímenes pensionales existentes de obtener el recaudo del capital que va a financiar un eventual derecho pensional de sus afiliados, a través de la presentación de la liquidación de la deuda pensional que, según esa misma norma y el literal h) del artículo 14 del Decreto 656 de 1994, presta mérito ejecutivo en contra del empleador. En el de prima media con prestación definida a través del cobro coactivo, y en el de ahorro individual por la vía del proceso ejecutivo por tratarse de entidades regidas por el derecho privado.

En materia de salud, el artículo 177 de esta misma ley otorga a las entidades promotoras de salud del régimen contributivo, una obligación consistente en recaudar de sus afiliados las cotizaciones respectivas por intermedio de la acción de cobro consagrada en los artículos 24 y 57 ibídem, la cual debe estar soportada en el formulario de autoliquidación de aportes o en un comprobante de pago, o en una cuenta de cobro que envía esta misma entidad, al tenor de los artículos 27 del Decreto 1818 de 1996 que reformó el artículo 38 del Decreto 326 de 1996, y 79 del Decreto 806 de 1998, a su vez compilado en el artículo 2.2.1.1.3.5 del Decreto 780 de 2016.

En materia de aportes a cajas de compensación familiar, los artículos 113 de la Ley 6 de 1992, 21 de la Ley 789 de 2002 y 2.2.7.2.3.6. del Decreto 1072 de 2015 habilitan a las cajas de compensación familiar para recaudar los aportes parafiscales ante la jurisdicción ordinaria, y para ello deben presentar la liquidación de la deuda por este concepto contra el empleador respectivo.

En el campo de riesgos laborales, según el artículo 7° de la Ley 1562 de 2012, redactado en similares términos que los artículos 23 del Decreto 1295 de 1994 y 17 del Decreto 1772 de 1994, compilado en el artículo 2.2.4.3.8 del Decreto 1072 de 2015, la administradora tiene el deber de elaborar la liquidación de la deuda, y este documento es el que presta mérito ejecutivo.

Todas estas acciones de cobro están sometidas, sin duda, al cumplimiento de lo previsto en el Decreto 2633 de 1994, reglamentario del artículo 24 de la Ley 100 citada, en cuyo artículo 5° se estableció que, previo a que las entidades de seguridad social acudan a la justicia laboral, deben haber adelantado el cobro extrajudicial a través del envío de una comunicación al empleador moroso a fin de constituirlo en mora, y requerirlo para que efectúe el pago respectivo, o exponga lo que considere pertinente dentro del término de 15 días siguientes.

Dado que en este aspecto existe regulación autónoma en materia laboral conforme al numeral 5° del artículo 2° de la Ley 712 de 2001, que reformó el artículo 2° del estatuto procesal laboral, que remite a las disposiciones especiales sobre la materia, no es aplicable el artículo 423 del Código General del Proceso según el cual se homologa la constitución mora con la

notificación del mandamiento ejecutivo, sencillamente porque, como se vio, la actuaciones de las entidades de seguridad social tienen una naturaleza netamente extraprocesal.

**Tabla 1**

*Autonomía Normativa de los Títulos Ejecutivos de la Seguridad Social*

Acción de cobro	Fundamento normativo	Título ejecutivo	Entidad
Pensión	Artículos 24 y 57 Ley 100/1993; 14 - literal h) Decreto 656/1994; y 13 del Decreto 1161/1994.	Liquidación de la deuda de aportes	AFP o COLPENSIONES
Salud	Artículos 177 Ley 100/1993; 27 Decreto 1818/1996; y 79 Decreto 806/1998, compilado en el artículo 2.2.1.1.3.5 Decreto 780/2016.	Cuenta de cobro	EPS
Riesgos laborales	Artículos 7, Ley 1562/2012; y 2.2.4.3.8 Decreto 1072/2015.	Liquidación de la deuda de aportes.	ARL
Caja de compensación familiar	Artículo 21, pár. 4º, Ley 789 de 2002 y 2.2.7.2.3.6. Decreto 1072/2015.	Liquidación de la deuda y recurso de apelación.	Caja de Compensación Familiar

**Fuente:** Elaboración propia.

### 3.1.2. Reglas generales de competencia.

Lo primero que hay que decir es que, comoquiera que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social cuenta con una regulación autónoma, completa y especial en materia de competencia, en particular, en los artículos 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15, debe evitarse a toda costa la aplicación de los artículos 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34 del Código General del Proceso (CSJ AL, 2 mar. 2011, rad. 48403).

#### 3.1.2.1. Competencia por razón de la cuantía.

Esta regla de competencia está consagrada en el artículo 12 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reformado por el artículo 46 de la Ley 1395 de 2010, que

clasifica a los procedimientos laborales en de primera instancia si su cuantía excede de 20 salarios mínimos legales mensuales, y en única instancia si su cuantía no excede de dicho monto. Los primeros atribuidos a los jueces laborales del circuito, o a los jueces civiles o promiscuos del circuito cuando no existan laborales, y los segundos a los juzgados municipales laborales en donde estos operen.

En lo referente a la clasificación de esta clase de procesos como de primera y única instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá ha considerado que, aun cuando en el Capítulo XVI del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social relacionado con los «procedimientos especiales», no se encuentra regulado lo atinente a su cuantía, esto no quiere decir que esta clase de asuntos esté excluida de ese factor objetivo de competencia, en la medida en que el juez laboral no puede verse restringido de aplicar los preceptos procesales que estén específicamente en un capítulo o sección del código, sino que debe superar dichas falencias para armonizar sus normas generales, en virtud del artículo 145 (11 mar., y 14 jul. 2014, exp. 2013-00823 y 2014-00297). Esta misma corporación también ha señalado que, si bien el artículo 108 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social prevé la procedencia del recurso de apelación en este tipo asuntos, esto no quiere decir que tal mandato deba ser interpretado de manera exegética, sino dentro del contexto en el que se encuentra, por lo que, al ser una obligación clara, expresa y exigible, susceptible de ser cuantificada, lo lógico es que se adecúen tales previsiones a las reglas de competencia por razón de la cuantía (18 jun. 2015 y 19 y 28 dic. 2016, exp. 2014-00690, 2016-00307 y 2015-00888).

Velásquez G. (2006) y Botero Zuluaga (2015) son de esta misma línea de pensamiento, en particular, porque sostienen que este tipo de asuntos, al ser susceptibles de fijación de una cuantía, deben ser clasificados, al igual que los procedimientos ordinarios, como de única o primera instancia, si el monto de sus pretensiones supera o no el equivalente a 20 salarios mínimos legales vigentes mensuales (pp. 553 y 409).

Por consiguiente, al estar regulada de manera autónoma la competencia por razón de la cuantía en materia procesal laboral es imperativo aplicar este artículo para estos casos.

### **3.1.2.2. Competencia territorial.**

El artículo 5° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reformado por el artículo 3° de la Ley 712 de 2001, consagra la posibilidad de que la parte demandante seleccione

la autoridad judicial que conocerá de su proceso entre dos opciones territoriales, una que corresponde al último lugar donde se prestó el servicio, y la otra al del domicilio del demandado.

Sobre la aplicación de este mandato al procedimiento ejecutivo laboral, la jurisprudencia ha sostenido «no es válido echar mano de lo establecido en el artículo 23 del Código de Procedimiento Civil [hoy artículo 28 del Código General del Proceso] habida consideración que no se exhibe vacío alguno que permita dar aplicación a lo instituido en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social» (CSJ AL, 29 abr. 2008, rad. 35536, y AL, 11 jun. 2014, rad. 66453). Por tal motivo, al existir disposición análoga en materia procesal laboral, no es adecuado remitirse a las disposiciones del procedimiento común sobre este aspecto.

### **3.1.2.3. Reglas especiales de competencia.**

En esta especialidad existen ciertas reglas de competencia, que han sido señaladas directamente por el legislador para asignarle el conocimiento de un caso a una categoría de juez.

#### *3.1.2.3.1. En los procesos ejecutivos contra la Nación.*

El artículo 7° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reformado por el artículo 5° de la Ley 712 de 2001, establece que «en los procesos que se sigan contra la Nación será competente el juez laboral del circuito del último lugar donde se haya prestado el servicio o el del domicilio del demandante, a elección de este, cualquiera que sea la cuantía».

Como bien puede leerse, esta disposición establece un postulado especial y privativo de competencia sencillamente porque allí atribuye el conocimiento siempre al juez laboral del circuito, sin que resulte relevante el tema de la cuantía de las pretensiones (Campos Rivera, 2003, p. 77; Cadavid Jáller et. al., 2015, p. 116; Botero Zuluaga, 2015, p. 185).

#### *3.1.2.3.2. En los procesos ejecutivos contra los departamentos.*

Al igual que lo que sucede con los procesos contra la Nación, el artículo 8° del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, reformado por el artículo 6° de la Ley 712 de 2001, establece un fuero privativo del juez laboral del circuito del último lugar en donde se haya

prestado servicios, dentro del respectivo departamento, o el de su capital, a elección de la parte demandante, sin importar la cuantía de las pretensiones (Rodríguez Moreno, 1990, p. 80).

Por ejemplo, si **A** decide demandar la ejecución de un acto administrativo proferido por el departamento de Cundinamarca que reconoce una obligación de carácter laboral o de la seguridad social, y prestó sus servicios personales en Zipaquirá, serán competentes los jueces laborales del circuito de ese municipio y Bogotá, a su elección, cualquiera que sea la cuantía.

#### *3.1.2.3.3. En los procesos ejecutivos contra los municipios.*

Sobre la aplicación del artículo 9° del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, reformado por el artículo 7° de la Ley 712 de 2001, que establece que «en los procesos que se sigan contra un municipio será competente el juez laboral [o civil o promiscuo] del circuito del lugar donde se haya prestado el servicio», baste con decir que también tiene cabida en el procedimiento ejecutivo (CSJ AL, 14 jun. 2011, rad. 51299 y AL1750-2018).

Por otra parte, ha de mencionarse que en esta especialidad no es admisible el requisito de procedibilidad de la conciliación implementado mediante la Ley 1551 de 2012 para el caso de los procesos ejecutivos contra este tipo de entidades territoriales (CC C-830-2013).

#### *3.1.2.3.4. En los procesos ejecutivos contra los establecimientos públicos.*

El artículo 10° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social según el cual en los procesos que se sigan contra los establecimientos públicos, o una entidad o empresa de carácter oficial, es competente el juez laboral del lugar del domicilio del demandado, o el del lugar en donde se haya prestado el servicio, a elección de la parte demandante, también es aplicable a los procedimientos ejecutivos laborales, al encontrarse en la parte general del código, y no ser incompatible con su estructura procedimental (Rodríguez Moreno, 1990, p. 81).

#### *3.1.2.3.5. En los procesos ejecutivos contra las entidades del Sistema de Seguridad Social.*

Frente al alcance del artículo 11 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reformado por el artículo 8° de la Ley 712 de 2001, que dispone que en los procesos que se

sigan contra las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral el competente es «el juez laboral del circuito del lugar del domicilio de la entidad de seguridad social demandada o el del lugar donde se haya surtido la reclamación del respectivo derecho», habría que decir que, aunque la manera cómo quedó redactado en un tiempo provocó varios debates sobre la expresión «juez laboral del circuito», este precepto es extensivo al ejecutivo laboral con una precisión, y es que según una interpretación contextual, allí no se descarta por ningún lado el factor cuantía de las pretensiones como en el caso de los procesos contra la Nación y los departamentos y, por ello, no es correcto excluir a los jueces municipales de pequeñas causas laborales cuando la cuantía de las pretensiones no exceda del equivalente a 20 veces el salario mínimo legal mensual (CSJ STL, 15 ene. 2013, rad. 41327, y STL12840-2016).

#### *3.1.2.3.6. En las acciones de cobro de cotizaciones a seguridad social integral.*

Sobre este aspecto, no ha habido uniformidad a lo largo de los años. En una primera etapa se acudió a lo previsto en el numeral 5º del artículo 23 del Código de Procedimiento Civil para asignarle competencia al juez del lugar del cumplimiento de la obligación o del domicilio del demandando (CSJ AL, 7 dic. 2010, rad. 48844). Luego, este criterio fue recogido cuando se recapacitó sobre que, si el estatuto procesal laboral y de la seguridad social consagraba las reglas de competencia territorial, las disposiciones procesales civiles no eran aplicables en esta especialidad (CSJ AL, 2 mar. 2011, rad. 48403). Posteriormente, y bajo el mismo derrotero, se aplicaron los artículos 109 y 110 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social sobre las ejecuciones promovidas por el extinto Instituto Colombiano de Seguros Sociales y sus cajas seccionales, para definir la competencia según el lugar en donde debía cumplirse la obligación o el lugar en donde se efectúe el requerimiento previo al empleador moroso (CSJ AL, 10 may. 2011, rad. 50799). Más adelante, dicha postura fue rectificada para dejar de aplicar los artículos 109 y 110 citados y, en su lugar, definir la competencia territorial siempre con sujeción al domicilio del demandado al tenor del artículo 5º del mismo estatuto procesal laboral (CSJ AL6059-2015).

En la actualidad, y pese a que no hubo un cambio de criterio con las formalidades que ello implica, la postura que impera en el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria es el de la aplicación de los artículos 109 y 110 aludidos, según los cuales se puede fijar competencia territorial entre el domicilio del empleador moroso que se demandará o el lugar en donde se adelantaron las acciones prejudiciales (CSJ AL2940-2019, AL4167-2019 y AL1046-2020).

### 3.1.2.3.7. *En asuntos sin cuantía.*

Nada impide que el artículo 13 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, que otorga competencia exclusiva al juez del circuito para conocer de estos asuntos, sea aplicable al procedimiento ejecutivo, cuando las pretensiones de la demanda no sean susceptibles de ser cuantificadas como ocurre, por ejemplo, con las obligaciones de hacer (Meluk, 1965, p. 41).

### 3.1.2.3.8. *Regla de competencia cuando hay pluralidad de jueces competentes.*

El artículo 14 del compendio adjetivo laboral que consagra el denominado «fuero electivo» cuando varios jueces son competentes para conocer de un asunto, también es aplicable al procedimiento ejecutivo, por virtud de la autointegración (CSJ AL, 2 mar. 2011, rad. 48403).

## **3.1.3. Diligencia de juramento.**

En materia laboral no es requisito prestar caución para que el juez decrete las medidas cautelares. Basta con que se denuncie bajo la gravedad de juramento que los bienes que servirán como garantía del pago de las obligaciones a ejecutar y de las costas, son de propiedad del ejecutado según el artículo 101 del estatuto procesal laboral (Botero Zuluaga, 2015, p. 563).

En relación con la interpretación de este artículo, valga decir que no ha existido uniformidad no solo en la doctrina, sino también en la práctica judicial, porque mientras unos consideran que para resolver lo relativo a las medidas cautelares necesariamente debe agotarse una diligencia ante el juez y el secretario con el fin de materializar el juramento (Mora G., 1985, p. 391; Azula Camacho, 2017, p. 316; Vallejo Cabrera, 2016, p. 311), otros consideran que con la simple manifestación bajo la gravedad juramento de los bienes que serán objeto de medida cautelar, es suficiente para que esta se decrete, por tratarse de un aspecto que ni resta, ni agrega relevancia a ese acto y, además, porque se trata de una «una costumbre obsoleta [...], la cual se basaba anteriormente en el art. 999-3 del antiguo Código Judicial, el cual fue derogado por el art. 698 del decreto 1400 de 1970 (...)» (Rodríguez Moreno, 1990, p. 194).

Sobre el particular, habría que afirmar que este último es el que más se acompasa con los principios tuitivos del derecho procesal del trabajo, no solo porque flexibiliza las reglas procesales y está más a tono con su rasgo de sencillez, sino también porque, sin importar cómo



se lea el artículo 101, el resultado va a ser el mismo. De ahí que, al estar frente a dos posturas que tienen como finalidad que se denuncie bajo juramento la propiedad de unos bienes del deudor, solo que la primera exige una diligencia que, dicho sea de paso, no está prevista en la ley, y la segunda tiene como opción suplirla con cualquier manifestación al respecto, ha de preferirse esta última, dado que, de todas maneras, se cumpliría con la finalidad allí consagrada, es decir, que el ejecutante denuncie bajo la gravedad de juramento la bienes del deudor, y con ese juramento es que se compromete su responsabilidad patrimonial o penal en caso de faltar a la verdad. De hecho, es muy razonable entender prestado dicho juramento con la presentación de la demanda cuando la solicitud de medidas cautelares esté consagrada en dicho escrito, o en cualquier otro, en aplicación del numeral 3º del artículo 25 del mismo código procesal.

#### **3.1.4. Demanda ejecutiva laboral.**

Como toda demanda laboral, la ejecutiva debe reunir las exigencias consagradas en los artículos 25, 25A y 26 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, aplicables en virtud del artículo 145, solo que cuando se cumplan los requisitos allí consagrados, la providencia que se emite no es la de un auto admisorio, sino aquel por medio del cual se profiere el mandamiento de pago (Rodríguez Moreno, 1990, p. 189 – 192; Valdés Sánchez, 1986, p. 159; Gómez González Rubio, 1989, p. 186; Torregroza Sánchez, 2002, p. 295; Botero Zuluaga, 2015, p. 554; Mosquera Urbano, 2016, p. 352; Forero Vargas, 2017, p. 97; Bedoya Díaz, 2018, p. 312).

##### **3.1.4.1. Anexos de la demanda ejecutiva.**

El artículo 26 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reformado por el artículo 14 de la Ley 712 de 2001, establece que toda demanda debe ir acompañada del poder, las copias de la demanda para efectos del traslado «tantas cuantos sean los demandados», las pruebas documentales y anticipadas que se encuentren en poder del demandante, así como de la prueba de existencia y representación legal, si quien actúa como parte demandada es una persona jurídica de derecho privado. Por ende, al existir regulación especial sobre el tema de los anexos de la demanda, no es procedente aplicar el artículo 84 del Código General del Proceso.

Aun así, valga agregar que la disposición laboral debe ser combinada armónicamente con el artículo 6º del Decreto Legislativo No. 806 de 2020, que eliminó, por lógica, el requisito de las copias de traslado cuando se trate de demandas presentadas en forma de mensaje de datos.

### **3.1.4.2. Acumulación de pretensiones ejecutivas.**

El inciso 4º del artículo 25A del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, reformado por el artículo 13 de la Ley 712 de 2001, prevé que en las demandas ejecutivas pueden acumularse «las pretensiones de varias personas que persigan, total o parcialmente, unos mismos bienes del demandado».

Sobre la interpretación de este canon, habría que decir que, aunque la acumulación en comento tiene por objeto desarrollar la economía y la celeridad y, con ello, el propósito de que en una sola decisión se puedan resolver la mayor cantidad de controversias jurídicas posibles, desde luego, sin desconocer los derechos de defensa y contradicción de las partes, en el caso del procedimiento ejecutivo laboral, por efectos prácticos y para evitar traumatismos con multiplicidad de títulos ejecutivos que provengan de diferente causa u objeto, deben exigirse, además, los requisitos objetivos y subjetivos consagrados en esta especialidad.

La acumulación objetiva consiste en que el demandante, en una misma demanda, puede acumular varias pretensiones contra un demandado, aunque estas no sean conexas, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos: **a)** que el juez sea competente para conocer de todas las pretensiones; **b)** que las pretensiones no se excluyan entre sí, salvo que se propongan como principales y subsidiarias; y **c)** que todas las pretensiones puedan tramitarse por el mismo procedimiento. Entretanto, la acumulación subjetiva consiste en que se pueden acumular pretensiones cuando provengan de igual causa, **o** versen sobre el mismo objeto, **o** deban servirse de las mismas pruebas, sin importar el interés jurídico.

Sobre esto último se aclara que, debido a que la letra «o» es disyuntiva, basta con que se cumpla una de las exigencias allí previstas, y no que concurren todas (CSJ STL2221-2020).

### **3.1.5. Reforma de la demanda ejecutiva.**

Reformar la demanda implica adicionar o excluir hechos, pretensiones y fundamentos o razones de derecho e, incluso, agregar o excluir demandados, sin que pueda entenderse sustituido su contenido (Mosquera Urbano, 2016, p. 210; Obando Garrido, 2016, p. 278).

El inciso 2° del artículo 28 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reformado por el artículo 15 de la Ley 712 de 2001, establece que la demanda puede ser reformada por una sola vez dentro de los 5 días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado de la inicial o de la reconvenición, si fuere el caso, y que el auto que admita esa reforma debe notificarse por estado para que esta sea contestada dentro del término de 5 días hábiles, aunque si se incluyen nuevos demandados, su notificación debe realizarse personalmente.

En materia procesal laboral no existe impedimento alguno para que la demanda ejecutiva puede ser reformada en los mismos términos descritos en este artículo; sin embargo, ello solo es posible si se establecen unos limitantes específicos sobre el título ejecutivo y los demás requisitos formales, ya que, de aceptarse un criterio amplio sobre la materia, puede llegarse al supuesto de intentar sustituir el título base de recaudo o cualquier otro elemento sobre las cuales el juez emitió pronunciamiento en un auto anterior y solo faltaría su subsanación. Esto significa que, salvo que se trate del supuesto reseñado, la reforma es viable en los procedimientos ejecutivos o, por lo menos, eso es lo que puede entenderse de manera razonable del artículo en cita, al no contemplarse allí una exclusividad a una determinada categoría de procesos.

Piénsese, por ejemplo, en el caso de una acción de cobro de cotizaciones a seguridad social en pensiones instaurada contra una sociedad comercial de responsabilidad limitada. Sin llegar a sustituir el objeto del litigio, la administradora de fondos de pensiones estaría habilitada para reformar la demanda ejecutiva para incluir o excluir demandados en caso de perseguir la responsabilidad solidaria consagrada en el artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo; agregar o eliminar hechos; agregar o eliminar pretensiones en el caso de haber omitido el pago de intereses moratorios o por el hecho de haber incluido a los deudores solidarios; modificar las razones y fundamentos de derecho; o pedir nuevas pruebas o prescindir de algunas de ellas.

Entonces, como en materia procesal laboral existe esta regulación especial sobre el tema, es impropio acudir, ni al inciso 1°, ni al numeral 4° del inciso 2° del artículo 93 del Código General del Proceso, so pena de transgredir la autonomía moderada que aquí se defiende.

Por lo demás, se destaca que, aunque el precepto legal establece un plazo perentorio que va hasta el quinto día hábil del vencimiento del término del traslado al demandado, la jurisprudencia ordinaria ha sostenido que, por criterios de justicia y prevalencia del derecho sustancial, tal plazo no podría entenderse de manera restrictiva para rechazar cualquier tipo de reforma que se presente antes de la culminación de dicho traslado o, incluso, antes de surtirse el mismo, toda vez que lo que se pretende sancionar con esta disposición es el cumplimiento tardío de esta prerrogativa, pero por virtud del «principio de preclusión», y no la conducta anticipada de la parte demandante (CSJ STL2798-2013, STL5750-2017 y STL13757-2018).

Esta última precisión es importante hacerla para que se entienda por los jueces que su función es la de administrar justicia en laboral de la manera más flexible y sencilla posible, y no truncar el derecho que tienen las personas de acudir a ellos para hacer efectivo sus derechos.

### **3.1.6. Devolución de la demanda ejecutiva.**

Sobre este punto, baste con señalar que, si el artículo 25 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social es aplicable al procedimiento ejecutivo, con mayor razón lo tiene que ser el inciso 1° del artículo 28 ibídem, reformado por el artículo 15 de la Ley 712 de 2001, según el cual si el juez observa que la demanda no reúne los requisitos allí consagrados «la devolverá al demandante para que subsane dentro del término de cinco días las deficiencias que le señale».

Por consiguiente, como en este caso existe regulación autónoma al respecto, no es aplicable el inciso 4° del artículo 90 del Código General del Proceso.

### **3.1.7. Representación judicial.**

En el estatuto procesal del trabajo y de la seguridad social existe autonomía en los siguientes aspectos:

A) En el litigio en causa propia en los procesos de única instancia y en las audiencias de conciliación, en los cuales no se exige el derecho de postulación (artículo 33).

B) En el caso de las personas jurídicas a través de sus representantes constitucionales, legales o convencionales, según el caso (artículo 34). Esto, sin perjuicio, de lo dispuesto en el artículo 33 del Código Sustantivo del Trabajo que establece que los empleadores que tengan

sucursales o agencias dependientes de su establecimiento en otros municipios, distintos del domicilio principal, deben constituir públicamente en cada uno de ellos un apoderado, con facultado de representarlos en juicios o controversias relacionadas con los contratos de trabajo que se hayan ejecutado o deban ejecutarse en el respectivo municipio, y que a falta de tal apoderado, se tendrán hechas al empleador las notificaciones administrativas o judiciales que se hagan a quien dirija la correspondiente agencia o sucursal y «este será solidariamente responsable cuando omita darle al empleador aviso oportuno de tales notificaciones».

C) En el ejercicio de las acciones que emanen del contrato de trabajo de los niños, niñas y adolescentes cuando falten sus representantes legales, caso en el cual el juez laboral puede confirmar la designación del curador *ad litem* que se hace en la demanda o, en su defecto, nombrar uno que resulte idóneo para que represente sus intereses (artículo 120).

Sobre este artículo se aclara que está actualmente vigente y es aplicable al procedimiento ejecutivo laboral e, incluso, es extensivo a cualquier controversia derivada de la seguridad social sin necesidad de acudir al juez de familia (CSJ STL15725-2014 y STL1411-2015).

### **3.1.8. Proposición de excepciones.**

En el procedimiento ejecutivo laboral, en estricto rigor, no hay una etapa que pueda denominarse «contestación de la demanda». Basta con que el ejecutado proponga las excepciones contra el mandamiento de pago, dentro del término de traslado.

#### **3.1.8.1. Excepciones previas.**

Según el numeral 3° del artículo 442 del Código General del Proceso, las excepciones previas se proponen a través del recurso de reposición contra el mandamiento de pago.

Sobre la aplicación de este precepto normativo al proceso ejecutivo laboral, Rodríguez Camargo (2002), Velásquez G. (2006), Arias López (2012), Mosquera Urbano (2012), Botero Zuluaga (2015), Cadavid Jáller et. al. (2016), Escobar Vélez (2016), Vallejo Cabrera (2016) y Azula Camacho (2017) consideran que esta disposición tiene cabida en este tipo de asuntos, en virtud de los artículos 145 del estatuto procesal laboral y 1° del Código General del Proceso.

En contraste, Gómez González – Rubio (1989) defiende un criterio contrario, o sea, el de la no aplicación de las disposiciones procesales civiles porque para ese tema hay regulación especial y autónoma en materia procesal del trabajo y de la seguridad social (p. 202).

Rodríguez Moreno (1990) también apoya esta posición, y lo hace con argumentos incluso más sólidos que los que consideran aplicables las disposiciones comunes. En suma, lo que este autor propone es que remitirse a tal ordenamiento es casi como desconocer que en materia procesal laboral, aun cuando no exista una regulación específica sobre la proposición de excepciones previas en el proceso ejecutivo laboral, sí existe regulación de esta clase de excepciones en la parte general del código especial, y como parte general de dicho código debe ser aplicada por mandato expreso del artículo 145 de este, según el cual se exige a los jueces laborales remitirse primero a las disposiciones análogas, antes de tener que acudir al Código General del Proceso, con el fin de «observar la plenitud del proceso ejecutivo laboral, respetando ante todo el principio de la “celeridad” del mismo, “aplicando las normas análogas de este decreto” y aplicando a la vez las normas que “regulan casos o materias semejantes”» (p. 231).

Este último criterio es el que se acoge en este trabajo porque es el que se ajusta más al tema de la autonomía que aquí se defiende. La razón tiene que ver con que, en realidad, no es del todo cierto que en esta especialidad no se regule lo relativo a la proposición de excepciones en un proceso judicial. De hecho, este medio de defensa tiene una regulación especial, no solo en el artículo 32 del mismo código, sino en el numeral 6° del artículo 31, que establece que cuando un demandado intervenga en el proceso puede proponer las «excepciones que pretenda hacer valer debidamente fundamentadas». Entonces, como este canon no distingue la clase de excepciones, aquí se encuentran incluidas tanto las previas como las de mérito; y debido a que hace parte de las disposiciones generales del código, en aplicación del principio de integración normativa, necesariamente deben ser aplicadas al procedimiento ejecutivo laboral.

Sobre la aplicabilidad de este artículo, la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, cuando tenía a su cargo el control de constitucionalidad antes de la Constitución Política de 1991, y declaró la inexecutable del entonces artículo 107 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que permitía solo la proposición de la excepción de pago en esta clase de procesos, sostuvo que el mencionado artículo 32 no podía ser considerado como exclusivo de los procesos de conocimiento y, por lo mismo, resultaba completamente aplicable a los restantes, en razón a que, proceder de otra manera, es decir, con desapego a las disposiciones procesales laborales era casi como negarle efectos jurídicos al artículo 145 ibídem, que reclama que los jueces deban buscar primero en su propio código regulaciones semejantes o similares, y no

necesariamente iguales, para ajustarlo al procedimiento respectivo (CSJ SL, 29 mar. 1990, rad. 2009).

Así también lo consideró la Corte Constitucional (2008), en específico, cuando se refirió al tema, y explicó que «si el demandado en la contestación de la demanda presenta excepciones previas y de mérito contra el mandamiento ejecutivo», estas debían resolverse en la oportunidad consagrada en el artículo 32 del código en mención (CC T-350-2008).

En tal sentido, como en esta especialidad existe regulación sobre la proposición y decisión de excepciones previas, lo adecuado es que, por respeto de su autonomía, se acepte de una vez por todas que dichas excepciones no deben formularse a través del recurso de reposición, sino en el momento en que el ejecutado intervenga dentro del término de traslado del mandamiento de pago, es decir, en el mismo término con el que cuenta para invocar su defensa.

### **3.1.8.2. Excepciones de mérito.**

En materia civil, el plazo para proponer excepciones de mérito contra el mandamiento de pago es dentro de los 10 días hábiles siguientes a su notificación, según el artículo 442 del Código General del Proceso. Sobre este punto, Velásquez G. (2006), Botero Zuluaga (2015) y Bedoya Díaz (2018) sostienen que como en materia procesal laboral no existe regulación especial sobre el particular, es aplicable por analogía el artículo 442 citado que, como se sabe, reemplazó al artículo 510 del Código de Procedimiento Civil (pp. 406, 558 y 316).

En cambio, Rodríguez Moreno (1990) y Mosquera Urbano (2012) consideran que en esta especialidad sí existe autonomía, en específico, en el artículo 74 del código procesal laboral, aplicable al procedimiento ejecutivo por virtud del artículo 145 ibídem (p. 231 y p. 330).

En este punto, conviene agregar que, aun cuando exista en la doctrina esa discusión innecesaria sobre la aplicación del artículo 442 del Código General del Proceso, o del artículo 74 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, lo cierto es que el término de traslado del mandamiento de pago y, por consiguiente, el plazo para presentar excepciones de mérito contra esa providencia sería exactamente el mismo, es decir, de 10 días hábiles; de ahí que no tendría sentido práctico adentrarse en una discusión tan profunda que tiene una misma solución, aunque lo ideal sería, claro está, defender la autonomía del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y empezar a aceptar que la analogía, como una vía de integración normativa, permite al juez que asimile el traslado consagrado en el artículo 74 citado, al del mandamiento

de pago, precisamente porque esta providencia, al igual que el auto admisorio de la demanda, es por lo general la providencia por la cual se inicia el trámite de ejecución, a pesar de que, en el fondo, el primero pueda ser un auto de sustanciación, y el segundo un auto interlocutorio.

En conclusión, como en materia laboral está consagrado el término de proposición de excepciones de mérito, debe aplicarse el término de traslado de 10 días consagrado en el citado artículo 74, sin importar que este esté dirigido al procedimiento ordinario de primera instancia, dado que, en virtud de su semejanza y su razón jurídica, el traslado allí previsto es similar.

#### *3.1.8.2.1. Decisión de excepciones previas y de mérito.*

En lo que tiene que ver con la decisión de las excepciones previas y de mérito en el procedimiento ejecutivo laboral, hay que mencionar que el artículo 3° de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 42 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, instituyó que las actuaciones judiciales debían efectuarse oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad.

En cuanto a las excepciones previas, el numeral 1° del párrafo 1° del artículo 77 del estatuto procesal laboral, reformado por el artículo 11 de la Ley 1149 de 2007, establece que este tipo de excepciones se resuelven conforme a lo previsto en el artículo 32 del mismo estatuto, y este último artículo, reformado por el artículo 1° de la Ley 1149 de 2007, a su vez consagra el deber que tiene el juez de decidir estas excepciones en la denominada «audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio».

Pero como en este tipo de asuntos, por regla general, no es viable la conciliación (CC C160-1999), solo para efectos ilustrativos habrá que recalcar que la aplicación de este artículo es relevante para ubicar la etapa procesal en la que deben resolverse estas excepciones, y no para que se acepte que deban llevarse a cabo todas las etapas de esta audiencia, aunque nada obsta para que se agoten algunas de ellas como, por ejemplo, la fijación del litigio, cuando sea procedente dar aplicación al numeral 3° del párrafo 1° del artículo 77 citado, en el marco de un proceso ejecutivo promovido de manera directa, y no a continuación de un trámite anterior.

Por tal motivo, lo adecuado es que, cuando se propongan estos medios exceptivos, el juez cite a «audiencia de decisión de excepciones previas» (Rodríguez Moreno, 1990, p. 233).

Ahora, en lo que toca a las excepciones de mérito, recuérdese que, en materia procesal laboral las excepciones de mérito contra el mandamiento de pago no se resuelven mediante una



sentencia, sino a través de un auto interlocutorio proferido en una audiencia pública tal como lo previene el parágrafo 1° del artículo 42 del estatuto procesal laboral antes mencionado.

Sobre el carácter interlocutorio de la providencia que resuelve las excepciones de mérito, se aclara que esta conclusión nace de la lectura razonada del numeral 9° del artículo 65 del estatuto procesal laboral, reformado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001, en específico, cuando se observa que el auto que resuelve este tipo de excepciones es apelable en los procesos de primera instancia (CSJ STL16905-2015). Este criterio es el que tiene mayor aceptación e, incluso, es el compartido por la Corte Constitucional (CC T-1237-2004).

Lo dicho impone entonces que se estructure la siguiente pregunta: ¿Qué ocurre cuando se proponen excepciones previas y de mérito al mismo tiempo? Bien, independientemente de que se comparta o no, la tesis según la cual en el procedimiento ejecutivo laboral no existe la etapa de contestación de la demanda, habría que decir que, si ello llega a suceder, surge para el juez un interrogante sobre la forma de proceder en tales eventos, precisamente porque las disposiciones normativas que existen solo están acordes con la estructura del procedimiento civil.

Si se analiza, por ejemplo, el artículo 443 del Código General del Proceso, que a su vez remite a los artículos 372, 372 y 392, bien puede concluirse que en el ámbito civil el juez primero le da el trámite a esas excepciones con el traslado al demandante por el término legal, para después resolver sobre las excepciones previas en la audiencia preliminar si para el efecto evacuó un período probatorio, o si el asunto fuere de mínima cuantía; y solo en caso de no requerir pruebas, es que puede entrar a resolver dichas excepciones fuera de audiencia pública.

Sobre este trámite habría que decir que evidentemente contraviene lo dicho hasta el momento sobre la decisión en audiencia pública de excepciones en el procedimiento ejecutivo laboral. Por esta razón, su aplicación no puede ser considerada como automática o absoluta.

En términos específicos, la opción adecuada para armonizar dicho trámite con la autonomía moderada que aquí se respalda es que, en aplicación del artículo 145 tantas veces citado y la regla de libertad procesal, se cite a la audiencia pública de decisión de excepciones previas, y una vez agotada dicha diligencia y previo el traslado a la parte ejecutante de las excepciones de mérito por el término legal para que pida pruebas o allegue las que quiera hacer valer, se decreten aquellos medios probatorios que sean admisibles, conducentes y necesarios, para posteriormente entrar a practicarlos y adoptar la decisión correspondiente en la denominada «audiencia de trámite y decisión de excepciones de mérito». Con esto, se adecúa el procedimiento ejecutivo a la regla general que impone que las excepciones y la práctica de

pruebas deben evacuarse en audiencia en medio de una secuencia parecida a la del procedimiento ordinario, es decir, en una audiencia «preliminar» y en otra en la que se practican las pruebas y se emite el auto interlocutorio que hace las veces de «sentencia».

Por lo pronto, ha de recalcarse que, en tales condiciones, la estructura procedimental en comento quedaría organizada por virtud de la integración con las mismas disposiciones del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y, a la larga, complementada mediante la combinación de disposiciones en una interpretación sistemática y la regla de libertad procesal.

### **3.1.9. Audiencias**

Del párrafo 1° del artículo 3° de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 42 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se desprende que, en el procedimiento ejecutivo, las actuaciones deben ser escritas, a menos que se trate de las etapas de práctica de pruebas y de decisión de excepciones que, como se dijo, deben evacuarse en audiencia pública.

Recuérdese que en materia procesal laboral está consagrada una causal autónoma de nulidad que invalida lo actuado cuando no se cumple lo allí previsto (CSJ STL12761-2019).

Aun así, también se ha admitido que tal mandato pueda obviarse cuando, por ejemplo, se presenten circunstancias ligadas a hechos que configuren fuerza mayor o caso fortuito, o fallas técnicas insuperables con los medios técnicos de grabación (CSJ STL8559-2016).

En el artículo 44 del mismo estatuto, reformado por el artículo 4° de la mencionada Ley 1149 de 2007, se establece que en el procedimiento ordinario laboral las audiencias son dos: una de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, y otra de trámite y juzgamiento – no de instrucción y juzgamiento como lo anuncian los jueces civiles.

En ese orden, y en aplicación analógica del artículo 44, las audiencias en el procedimiento ejecutivo en su trámite inicial también podrían ser dos: la audiencia de decisión de excepciones previas, si estas se proponen, y la audiencia de trámite y decisión de excepciones de mérito en la que se practicarán las pruebas y se resolverán tales excepciones (Mosquera Urbano, 2016, p. 365). Por lo demás, se añade que las disposiciones laborales deben ser aplicadas e interpretadas en armonía con el artículo 7° del Decreto Legislativo No. 806 de 2020 en lo referente a las audiencias públicas virtuales, sin desconocer, desde luego, el tema de las actas de audiencia.

### **3.1.9.1. Actas y grabación de audiencias.**

En materia laboral existen, por lo menos, 3 disposiciones que regulan en forma simultánea este aspecto. En específico, el artículo 46, reformado por el artículo 6° de la Ley 1149 de 2007, en el que se habla de los requisitos que deben cumplir las actas y grabaciones de audiencias públicas; el artículo 47 que consagra unas reglas contrarias al artículo anterior sobre sus firmas; y el artículo 77, reformado por el artículo 37 de la Ley 712 de 2001, que reglamenta el tema de las actas, audiencia y sus firmas, pero en el procedimiento ordinario de única instancia.

Si se sigue el criterio cronológico estudiado con antelación, entonces habría que decir que las reglas sobre grabación y actas de audiencias son las consagradas en el artículo 6° de la Ley 1149 de 2007, según el cual el acta solo debe llevar el nombre de las personas que intervinieron como partes, apoderados, testigos y auxiliares de la justicia, y debe ser firmada únicamente por el juez y el secretario, dado que los demás firman el control de asistencia.

En ese orden, como el estatuto procesal del trabajo y de la seguridad social cuenta con autonomía sobre el particular, ha de preferirse la aplicación del artículo 6° citado, en vez de los incisos 2°, 4°, 5° y 6° del numeral 6° del artículo 107 del Código General del Proceso.

### **3.1.10. Contumacia.**

En esta especialidad, la contumacia no es otra que cosa que la falta de interés de una o ambas partes para realizar una actuación que le corresponde, o de acudir a las etapas del proceso, en cuyo caso imponen al juez, por regla general, el deber de continuar su trámite y, solo por excepción, archivarlo mientras se cumple una carga procesal determinada.

El artículo 30 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, reformado por el artículo 17 de la Ley 712 de 2001, distingue 4 hipótesis específicas: **1)** cuando el demandado ha sido notificado personalmente y no comparece a las audiencias sin excusa debidamente comprobada; **2)** cuando la parte demandante o su representante no comparecen a las audiencia de manera injustificada; **3)** cuando ninguna de las partes comparece a las audiencias, o a cualquier etapa del proceso; y **4)** cuando la parte demandante no muestra interés en realizar gestión alguna para lograr la notificación respectiva a la parte demandada.

En los primeros 3 casos, el juez tiene el deber de continuar las etapas subsiguientes del proceso, sin necesidad de nueva citación en desarrollo de la celeridad y rapidez (Cadavid Jáller et. al., 2015, p. 156). En cambio, en la última hipótesis el artículo prevé una consecuencia procesal, única en materia procesal, que consiste en que, si transcurren 6 meses desde la emisión de la providencia inicial, y no se hubiere efectuado gestión alguna para llevar a cabo su notificación, el juez puede disponer el archivo de las diligencias (parágrafo único, artículo 30).

Sobre la aplicación del parágrafo al procedimiento ejecutivo, Cadavid Jáller et. al. (2015) sostiene que esta consecuencia no puede tener efectos sobre el mandamiento de pago, según su criterio, porque «no se contempló expresamente esa posibilidad, y como se trata de una norma de carácter regresiva, su interpretación es estricta y no se puede aplicar analógicamente» (p. 156).

No obstante, importa señalar que, aun cuando el artículo en comento solo determina su procedencia en el caso del auto admisorio de la demanda, nada impide que, por analogía, se aplique al mandamiento de pago, cuando, bajo la misma hipótesis, la parte demandante no muestre interés alguno en adelantar gestión para su notificación, y si para el caso concreto se ordenó la notificación en forma personal. Francamente, si aquí se dan los mismos presupuestos, no se entiende por qué no podría ser aplicable a este otro escenario.

En cuanto al carácter regresivo que Cadavid Jáller *et. al.* (2015) pregona sobre el parágrafo, valga advertir que ello en realidad no es así porque el archivo de las diligencias por falta de notificación al demandado no es definitivo, sino **provisional**, al punto que el trámite puede reactivarse en cualquier momento; de ahí que, más que afectarse a la parte desinteresada en adelantar el trámite de notificación, lo que hace es beneficiarse la descongestión, así como la celeridad de otros procesos, en los que sí se percibe el interés de adelantar esa gestión.

En este punto, conviene agregar, y solo para matizar dicha postura que, aun cuando el parágrafo en comento imponga como consecuencia jurídica el archivo de las diligencias cuando la parte demandante no adelante gestión alguna para lograr la notificación de la parte demandada, lo cierto es que ello no implica que el juez decida abstenerse de cumplir con su labor de director del proceso para darle agilidad y celeridad al trámite ejecutivo, simple y llanamente porque, si bien a él no le está permitido el inicio oficioso de una causa en particular, es innegable que, una vez instaurada la demanda, tiene el deber de adelantarla hasta su culminación definitiva, incluido, por supuesto, la adopción de medidas suficientes para integrar de manera adecuada el contradictorio. Otra precisión por hacer aquí es que el juez tampoco puede pasar por alto aquellos eventos en los que la legislación instrumental le ha impuesto el

deber de adelantar la notificación a la parte demandada, como es el caso de la notificación de las entidades públicas al tenor del párrafo 1° del artículo 41 del estatuto procesal del trabajo, combinada con las demás disposiciones sobre las cuales se hizo alusión con antelación; por lo tanto, si el fallador ordena el archivo de un proceso promovido contra una entidad pública en aplicación de dicho artículo sin adelantar la notificación respectiva, prácticamente actuaría en contravía con el mandato previsto en el artículo 48 del código y, por consiguiente, se generaría una notable vulneración al debido proceso (CSJ STL3711-2019 y STL4677-2019).

En ese orden, al estar regulada de manera autónoma una figura como esta, es totalmente inadecuado que se aplique desistimiento tácito o la perención consagradas en los artículos 317 del Código General del Proceso y 23 de la Ley 1285 de 2009, respectivamente, por resultar a todas luces incompatibles con los postulados procedimentales laborales (CC C-868-2010; CSJ AL1920-2017, AL6054-2017 y AL3085-2018 y STL2271-2013 y STL3854-2018)

Por lo demás, se agrega que, como el archivo provisional de las diligencias no puede ser equiparado al desistimiento tácito y/o perención, no sería aplicable siquiera la consecuencia procesal de ordenar el levantamiento de medidas cautelares decretadas y practicadas por virtud de esa decisión, so pena de poner en riesgo la satisfacción de los derechos sociales, aunque nada obsta para que, si en un determinado caso, se prolonga en el tiempo la falta de diligencia de la parte demandante en adelantar la notificación del mandamiento de pago y existen medidas cautelares, el juez impulse y gestione la integración del contradictorio en debida forma. Esto, sin dejar de lado, por supuesto, la implementación del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y la posibilidad de que el juez, como director del proceso, impulse la notificación al demandado a través de los canales virtuales que se informaron en su oportunidad.

### **3.1.11. Intervención del Ministerio Público.**

El Ministerio Público, por intermedio de sus procuradores judiciales, está plenamente facultado para intervenir en los procesos laborales por mandato del numeral 7° del artículo 277 de la Constitución Política, cuando sea necesaria la defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales de las personas (Mosquera Urbano, 2016, p. 171).

El artículo 16 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, reformado por el artículo 11 de la Ley 712 de 2001, habilita su intervención, en pro de la guarda y promoción de

los derechos humanos, así como de la protección del interés público. Esto significa que, si el procurador delegado considera necesaria su participación, lo puede hacer, bien sea a través de proposición de excepciones, solicitudes probatorias, incidentes, recursos, nulidades, conceptos y, en general, a través de cualquier herramienta de defensa judicial en el marco del proceso, obviamente dentro de los términos legales (CSJ SL2501-2018).

### **3.1.12. Recursos y grado jurisdiccional de consulta.**

El artículo 28 de la Ley 712 de 2001, que reformó el artículo 62 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece el catálogo de los recursos ordinarios y extraordinarios que son procedentes en materia laboral, a saber: 1) reposición; 2) apelación; 3) súplica; 4) casación; 5) queja; 6) revisión; y 7) anulación.

Como en el procedimiento ejecutivo laboral solo se dictan autos, de ese catálogo solo son aplicables los de reposición, apelación, queja y súplica.

#### **3.1.12.1. Recurso de reposición.**

En materia laboral, el recurso de reposición está consagrado en el artículo 63 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social como un mecanismo establecido para que las partes obtengan del mismo juez que dictó un auto interlocutorio, su revocatoria o modificación, el cual se interpone dentro de los 2 días siguientes a su notificación cuando este sea proferido por fuera de audiencia, o en el mismo acto de la notificación cuando sea emitido dentro de ella.

Precisamente, como en esta especialidad existe regulación al respecto, no es correcto acudir al inciso 3° del artículo 318 del Código General del Proceso según el cual el recurso de reposición tiene un término de 3 días hábiles (CSJ STL14662-2019), como tampoco lo es acudir al inciso 5°, al no existir restricción en laboral sobre el recurso de reposición contra los autos emitidos por una sala de decisión de una corporación (CSJ STL16237-2017 y STL12208-2018).

Lo anterior, sin perjuicio del combinado de disposiciones puede llevarse a cabo con el párrafo del artículo 318 en cita que consagra la regla de adecuación de un medio de impugnación, en caso de que un litigante se equivoque al presentar un recurso (CSJ STL16237-2017).

### **3.1.12.2. Recurso de apelación.**

El recurso de apelación también tiene regulación moderadamente autónoma en el artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reformado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001; y se dice que es moderadamente autónoma porque, aun cuando están consagradas unas providencias judiciales específicas que son susceptibles de este recurso, el numeral 12 del mismo precepto remite a otras disposiciones procesales para completar así el listado de las providencias que pueden ser controvertidas a través de este recurso.

En específico, el artículo 65 mencionado establece que son apelables los siguientes autos:

- El que rechace la demanda, o su reforma, y el que las dé por no contestada.
- El que rechace la representación de una de las partes o la intervención de terceros.
- El que decida sobre excepciones previas.
- El que niegue el decreto o la práctica de una prueba.
- El que niegue el trámite de un incidente o el que lo decida.
- El que decida sobre nulidades procesales.
- El que decida sobre medidas cautelares.
- El que decida sobre el mandamiento de pago.
- El que resuelva las excepciones en el proceso ejecutivo.
- El que resuelva sobre la liquidación del crédito.
- El que resuelva la objeción de las costas respecto de las agencias en derecho.
- Los demás que señale la ley.

Sobre el carácter taxativo o enunciativo de este catálogo, valga mencionar que, si bien se ha sostenido por un sector de la doctrina que su carácter es taxativo (Cadavid Jállier et. al., 2015, p. 241; Vallejo Cabrera, 2016, p. 210; Mosquera Urbano, 2016, p. 301), por mayoría se ha aceptado que no debe ser entendido de esa manera, precisamente porque el numeral 12 remite a los autos apelables consagrados en el Código General del Proceso e, incluso permite subsumir ciertas hipótesis no contempladas estrictamente si se relaciona con el asunto que abarcan (Botero Zuluaga, 2016, 403; Obando Garrido, 2016, p. 204; Arias López, 2012, p. 241).

Para establecer si un auto es apelable o no, no solo debe verificarse si se encuentra en alguna de las 11 hipótesis enunciadas, sino que, además, hay que determinar si el auto está relacionado estrechamente con alguna de ellas e, incluso, si el auto es apelable en virtud de la remisión normativa que, según la doctrina y la jurisprudencia, el estatuto procesal laboral solo admite supletoriamente al Código General del Proceso (Botero Zuluaga, 2015, pp. 402 – 403).

Sobre el plazo de interposición de este recurso, el inciso 2° del artículo 29 de la Ley 712 de 2001, que reformó el artículo 65 en estudio, establece que debe presentarse oralmente si el auto es dictado en audiencia pública en el acto de notificación en estrados, o por escrito dentro de los 5 días hábiles siguientes a su notificación por estado si el auto es dictado por fuera de ella. En ambas hipótesis, el recurso debe ser sustentado ante el juez de primera instancia según lo exige el artículo 57 de la Ley 2° de 1984, y no ante el del segundo grado como sucede en civil.

En cuanto al trámite de segunda instancia, valga decir que los artículos 82, 83 y 84 del estatuto procesal laboral son aplicables al procedimiento ejecutivo por analogía, aunque con dos precisiones: una primera relacionada con que en esta especialidad, a diferencia de la civil, la decisión de excepciones de mérito, a pesar de ser un auto interlocutorio y no una sentencia, puede ser dejada sin efectos por el superior cuando se haya emitido y esté pendiente el resultado de una apelación que involucre un aspecto que pudo haber influido en aquella, en aplicación analógica del último inciso del artículo 65 reseñado; y una segunda relacionada con que, mientras esté vigente y no haya reforma legislativa permanente, también es aplicable lo previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 de 2020 que estableció la escrituralidad plena en segunda instancia, a excepción de aquellos casos en los que se deban practicar pruebas.

### *3.1.12.2.1. Casos concretos sobre el recurso de apelación en el proceso ejecutivo.*

A continuación, se enunciarán algunos casos con autonomía moderada sobre la procedencia del recurso de apelación en materia del procedimiento ejecutivo laboral.

*El auto que rechace la demanda o su reforma y el que las dé por no contestada.* En este evento tendrían operatividad en el procedimiento ejecutivo los dos primeros, toda vez que esta clase de procesos, el juez, en principio, no ejerce el control sobre la contestación de la demanda.

*El auto que rechace la representación de una de las partes o la intervención de terceros.* En este caso estarían incluidos, por ejemplo, los autos que nieguen o rechacen el reconocimiento de un apoderado judicial, o nieguen o rechacen la intervención de un representante judicial (CSJ



STP6182-2014). También, los autos que nieguen la integración de un litisconsorcio, sobre los cuales hay que aclarar que, a pesar de que, como se sabe, este no es propiamente un tercero o, por lo menos, así no está clasificado en el capítulo III del título V del Código General del Proceso, la Corte Suprema de Justicia ha considerado que tal artículo le es extensivo y, por ende, aplicable a este tipo de intervención (CSJ STL13254-2017 y STL212-2019).

*El auto que decida sobre excepciones previas.* En este caso, ante la claridad y redacción de la disposición, sencillamente es apelable el auto que decida sobre esta clase de excepciones, incluido, por supuesto, aquel que difiere su resolución a un momento posterior.

*El auto que niegue el decreto o la práctica de una prueba.* En este evento estarían incluidos, a modo de enunciación, tanto el auto que declara clausurado el debate probatorio, si hay pruebas pendientes por practicar y esa decisión impide recibirlas en la diligencia, como el auto que precluye la oportunidad para su práctica, debido a que, en el fondo, lo que se hace es negar la prueba pedida (Botero Zuluaga, 2015, p. 403). Del mismo modo, y a título enunciativo, el auto que unilateralmente varíe una solicitud probatoria con lo cual puedan alterarse las consecuencias sobre su renuencia, o el que niega darle aplicación a una confesión presunta. Por ejemplo, el auto que niega los efectos de la renuencia a la práctica de una inspección judicial.

*El auto que deniegue el trámite de un incidente o el que lo decida.* En este caso, ante la claridad del precepto, prácticamente cualquier auto que se dicte en el marco de un incidente es susceptible del recurso, por ejemplo, el que decida sobre un incidente de regulación de honorarios (CSJ STL3099-2013).

*El auto que decida sobre nulidades procesales.* En este escenario, ante la claridad de la redacción de la disposición, es apelable tanto el auto que declara probada o no probada una nulidad procesal, como el auto que rechaza la solicitud, sin tener que acudir al numeral 6° del artículo 321 del Código General del Proceso que regula este aspecto en el procedimiento civil.

*El auto que decida sobre medidas cautelares.* En esta hipótesis, estarían incluidos, por ejemplo, no solo el auto que decreta una medida cautelar, sino también el auto que declare la ilegalidad de otro auto que la decretó, o el auto resuelve sobre un avalúo, o el que decide sobre la distribución de embargos, o el que sencillamente decreta su levantamiento (CSJ STL3405-2013, STL1767-2018, STL6815-2018 y STL12440-2018).

*El auto que decida sobre el mandamiento de pago.* A diferencia del proceso ejecutivo civil, la procedencia del recurso de apelación no se reduce únicamente al que niegue total o

parcial el mandamiento de pago. Por el contrario, el auto que resuelve sobre este aspecto es apelable, sin importar que se libre o se niegue (CSJ STL4335-2014 y STL13435-2019).

Sobre este punto, se especifica que, aunque la posición en comentario parezca derivar del sentido estricto del numeral 8° del artículo 65 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, esta debe ser acogida en esos términos, toda vez que la intención del legislador fue establecer de manera genérica que el vocablo «decida» hiciera alusión a cualquier decisión que adopte el juez en relación con el mandamiento de pago, independientemente del sentido del veredicto, y no restringirlo a si se libra o se niega, como sucede en el plano civil. Por otra parte, también hay que señalar que en esta hipótesis se incluyen además los autos que corrigen el mandamiento de pago (CSJ STL5178-2016). De igual manera, los que lo aclaran o adicionan (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, Sala Laboral, 28 mar. 2017 exp. T-201700048).

*El auto que resuelva sobre las excepciones en el proceso ejecutivo.* En este caso, pueden incluirse, por ejemplo, no solo los autos que declaren probadas o no probadas una excepción, sino aquellos que las rechacen por improcedentes o nieguen su trámite. Incluso, aquellos que las rechacen por extemporánea, al margen de que, en la parte resolutive, no se establezca ese rechazo.

*El auto que resuelva sobre la liquidación del crédito en el proceso ejecutivo.* En este evento, a diferencia del proceso ejecutivo civil, es apelable el auto que resuelva sobre la liquidación del crédito, independientemente del sentido de la decisión. Asimismo, es apelable el auto que resuelve sobre la reliquidación o actualización del crédito (CSJ STL766-2018).

*El auto que resuelva la objeción a la liquidación de las costas respecto de las agencias en derecho.* En esta hipótesis, tal como lo describe la disposición, solo es apelable el auto que resuelve una objeción a la liquidación de costas respecto de las agencias en derecho.

Los demás autos que señale la ley. Lo primero que hay que señalar es que por ningún motivo es correcto afirmar que los únicos autos susceptibles de ser apelados son los que se encuentran enlistados en el artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, ya que, si el numeral 12 consagró que serían apelables los demás que señale la ley, ello implica ampliar la posibilidad de recurrir aquellas decisiones que, aunque no estén allí contenidas, sí están en el Código General del Proceso (CSJ STL, 27 nov. 2012, rad. 30916 y STL6490-2015).

Por esto, serían susceptibles del recurso en comentario, los siguientes autos:

- El que aprueba o imprueba una transacción según el inciso 3° del artículo 312 del Código General del Proceso (CSJ STL, 22 ene. 2013, rad. 41409).

- El que niegue la intervención de sucesores procesales según el numeral 2° del artículo 321 del mismo código general (CSJ STL3836-2018 y STL7287-2019).
- El que por cualquier causa le ponga fin al proceso según el numeral 7° del artículo 321 ibídem como, por ejemplo, el que niega la reactivación de un proceso o el que lo da por terminado cuando no puede ser reconstruido, o el que ordena el archivo del expediente en virtud de un rechazo de la demanda, o el que le otorga efectos definitivos al archivo provisional en los casos de contumacia y, en general, cualquier otro que lo declare terminado de manera definitiva (CSJ STL3710-2013, STL3649-2017, STL12826-2018 y STL7308-2020).
- El que decida sobre la oposición a la entrega de bienes (núm. 9° artículo 321 ibídem).

Por último, no serían aplicables, por existir regulación autónoma en esta especialidad, las hipótesis consagradas en los numerales 1, 3, 4 y 5 del artículo 321 del Código General del Proceso, como tampoco la del artículo 438 del mismo código.

### *3.1.12.2.2. Efectos del recurso de apelación.*

En materia laboral, el recurso de apelación contra los autos susceptibles de este recurso se concede en los efectos devolutivo y suspensivo, tal como lo ordena el artículo 29 de la Ley 712 de 2001, que reformó el artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

La regla general es que el recurso se conceda en el efecto devolutivo, y la excepción es que se haga en el suspensivo (Obando Garrido, 2016, p. 207). En esta especialidad, el efecto diferido no tiene cabida y, por esa razón, no es aplicable el numeral 3° del artículo 323 del Código General del Proceso (Vallejo Cabrera, 2016, p. 213 y Cadavid Jáller et. al., 2015, p. 244).

Que el recurso de apelación se conceda en el efecto suspensivo implica, como su nombre lo indica, que se detenga la ejecución o cumplimiento de la decisión hasta que se notifique lo resuelto por el superior jerárquico que resuelve el recurso, bien sea porque lo confirme, lo revoque o lo modifique. En cambio, cuando se concede en el devolutivo, el juez de primera instancia mantiene la ejecución de la orden, independientemente del trámite que surta en segunda instancia, es decir, en este caso no se suspende su cumplimiento.

El artículo 65 mencionado establece que, por regla general, el recurso debe concederse en el efecto devolutivo, salvo cuando la providencia recurrida impida la continuación del proceso o implique su terminación, caso en el cual debe concederse en el efecto suspensivo.

En el campo del procedimiento ejecutivo, el artículo 108 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que sus providencias son apelables en el efecto devolutivo.

Sobre el alcance de este artículo, hay que decir que se han detectados dos vertientes en la práctica judicial. Por un parte, está aquella conformada por quienes consideran que, en una interpretación literal o exegética del artículo, debe concluirse que el recurso de apelación de todos los autos de esta clase de procesos debe ser concedidos, sin excepción, en el efecto devolutivo, así sea un desgaste para las partes y la administración de justicia llevar a cabo toda la gestión de la compulsas de copias, o sencillamente no se pueda ejecutar o cumplir la orden plasmada en la providencia recurrida. Por la otra, está aquella que está conformada por quienes consideran que, en una interpretación sistemática y de acuerdo al contexto histórico en que fue redactado el artículo 108 en estudio, hay que acudir a las disposiciones generales del mismo estatuto para concluir que si el auto recurrido impide la continuación del proceso ejecutivo, como cuando el auto apelado es el que niega mandamiento de pago por el demandante, o cuando la providencia recurrida implique su terminación como cuando se apela la decisión que declara probada totalmente la excepción de pago, el recurso de apelación debe concederse en el efecto suspensivo, mientras que si sucede todo lo contrario es posible concederlo en el devolutivo (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, 15 sep. 2014, exp. 2014-00102).

Recuérdese que la razón fundamental por la cual se estableció como único efecto el devolutivo para conceder el recurso de apelación en este tipo de asuntos se circunscribe en que, como se dijo, mientras estuvo vigente el antiguo artículo 107 que, como se sabe, fue declarado inexecutable por la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, no eran admisibles ningún tipo de excepciones e incidentes, «salvo la de pago verificado con posterioridad al título ejecutivo», es decir, no podía discutirse la obligación que se pretendía ejecutar y, por ende, no era adecuado hablar de la suspensión del cumplimiento de las órdenes impartidas en las decisiones apeladas.

Rodríguez Camargo (2002), si bien no menciona el tenor literal de este artículo, señala que cuando se trata de un auto que decreta el levantamiento de un embargo, por lo general, este no puede cumplirse mientras se surte la apelación dado que el superior puede revocar la orden, por lo que si se cumple «se infiere a una de las partes un perjuicio irreparable» (p. 171).

Por su parte, Botero Zuluaga (2015), a pesar de no restringir su postura al caso bajo estudio, sostiene que no tendría sentido práctico conceder en el efecto devolutivo los recursos de apelación presentados contra el auto que rechaza la demanda, o el que declara probadas las excepciones previas de cosa juzgada o falta de competencia, porque lo actuado con posterioridad, en realidad, no tendría utilidad para el trámite del proceso (p. 409).

En ese orden de ideas, si se activan los métodos de interpretación jurídica alrededor de esta regla, y se comprende qué era lo que pretendía el legislador con la restricción consagrada en el artículo 108 referido sobre el efecto devolutivo, podría concluirse, sin problema que, al haberse declarado inexecutable el artículo 107 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, no podría interpretarse en su sentido literal dicha restricción, sencillamente porque, a raíz de dicha decisión, su operatividad se vio seriamente restringida por los cambios normativos que surgieron y, por ende, sería mucho más acorde con el principio de unidad interpretativa seguir la regla general consagrada en el artículo 29 de la Ley 712 de 2001.

### **3.1.12.3. Recurso de súplica.**

En materia laboral no existe desarrollo sobre la procedencia y trámite de este recurso. Solo está enunciado en el numeral 3° del artículo 28 de la Ley 712 de 2001, que reformó el artículo 62 del estatuto procesal laboral. No obstante, Rodríguez Camargo (2002), Arias López (2012), Botero Zuluaga (2015), Cadavid Jáller et. al. (2015) y Vallejo Cabrera (2016) consideran que su procedencia es excepcional, por no decir que nula, toda vez que, aun cuando nada impide que proceda contra el auto que resuelve sobre la admisión del recurso de apelación o de casación, u otros autos de trámite que se dicten en el curso del trámite del recurso extraordinario de revisión, es inviable contra los autos «que por su naturaleza serían apelables, dictados por el magistrado sustanciador en el curso de la segunda o única instancia», puesto que, por mandato del párrafo del artículo 15 de la misma obra, como se dijo, todos los autos interlocutorios proferidos por las corporaciones judiciales son autos de sala (CSJ AL, 5 feb. 2009, rad. 38149).

### **3.1.12.4. Recurso de queja.**

La procedencia del recurso de queja está regulada en el artículo 68 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual este es viable contra la providencia de una autoridad judicial que deniegue el recurso de apelación o de casación, según el caso.

### **3.1.12.5. Improcedencia de los recursos extraordinarios.**

Pese a que en materia laboral hay autonomía sobre los recursos extraordinarios de casación y revisión, estos no tienen cabida en los procedimientos ejecutivos debido a que, en esta clase de procedimientos, a diferencia de los civiles, como se dijo, no se dictan sentencias.

En todo caso, valga anotar que, ni en el artículo 86 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reformado por el artículo 43 de la Ley 712 de 2001, ni en los artículos 30 y 31 de esta última ley, se establece la procedencia de estos recursos extraordinarios contra providencias judiciales emitidas en el marco de procedimientos especiales (CSJ AL5579-2016).

### **3.1.12.6. ¿Es viable el grado jurisdiccional de consulta a los procesos ejecutivos?**

El grado jurisdiccional de consulta consagrado en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 69 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, declarado exequible condicionadamente por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-424 de 2015, solo es procedente en relación con las siguientes decisiones judiciales:

**1)** Las de sentencias de primera de instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario, si no fueren apeladas;

**2)** Las de sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado, o beneficiario; y

**3)** Las sentencias de primera instancia cuando fueren total o parcialmente adversas a la Nación, al Departamento o al Municipio, o a las entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante.

En ninguna parte del precepto legal mencionado se establece su procedencia con respecto a los autos interlocutorios. En consecuencia, ante la claridad de dicha disposición no resulta viable acudir a la analogía para extender su aplicabilidad a estas providencias, dado que así no quedó previsto en el ordenamiento jurídico (CSJ STL1690-2015).

### 3.1.13. Prescripción de la acción ejecutiva laboral

En Colombia, por lo menos, desde la expedición del Código Civil de 1873 ha existido regulación sobre el término de prescripción de la acción laboral.

La primera disposición que reguló el tema fue precisamente el artículo 2543 de dicho código, mediante el cual se estableció un término de 2 años para las acciones de los «dependientes» y «criados» con miras a reclamar sus salarios, y de toda clase de personas por el precio de sus servicios prestados periódica como posaderos, acarreadores, mensajeros, barberos, etc. Luego se expidió el artículo 17 de la Ley 57 de 1915 mediante el cual se regularon las indemnizaciones derivadas del accidente de trabajo en los que el empleador era el responsable comprobado, para establecer un término prescriptivo de hasta 1 año.

Posteriormente, llegó el artículo 4º de la Ley 165 de 1941, a través del cual se derogaron las dos disposiciones anteriores, y se determinó que la prescripción de las acciones del trabajador para el cobro de su salario y de la indemnización especial por accidente de trabajo se ampliaba a cuatro 4 años. Poco tiempo después, el artículo 9º del Decreto Legislativo 2350 de 1944 derogó temporalmente esas disposiciones, y fijó, mientras duraba el «Estado de sitio», el término de prescripción en 1 año contado a partir del día en que el interesado dejaba de ser empleado u obrero de la persona natural o jurídica a la que hubiese prestado sus servicios. Después de ese tránsito, volvió a ser aplicable el término de 4 años de la Ley 165.

Con la expedición del Código Procesal del Trabajo de 1948, el término fue reducido a 3 años, y en 1950 este plazo fue ratificado por el Código Sustantivo del Trabajo.

En materia civil, a diferencia de la laboral, la prescripción de la acción ejecutiva es de 5 años según el artículo 2536 del Código Civil, reformado por el artículo 8º de la Ley 791 de 2002.

Sobre la aplicación de este término, se ha verificado que en la práctica judicial se ha acudido a él para cualquier evento relacionado con los asuntos laborales y de la seguridad social, incluida, por supuesto, la acción de cobro de las costas procesales (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala Laboral, 24 abr. 2019, exp. 2011-00312). Sin embargo, esa remisión al Código Civil ha causado bastante extrañeza en la jurisprudencia ordinaria laboral, en particular, porque en esta especialidad existe regulación expresa al respecto y, por ello, no es viable acudir a ese término prescriptivo (CSJ STL2517-2013 y STL3128-2013, y CC T-313-2019).

Esta postura es la que se ha mantenido desde entonces, y es el que debe emplearse porque, como se aludió, no hay lugar a analogía, ni remisión normativa y, por tanto, debe respetarse la autonomía sobre la materia (CSJ STL2956-2018, STL53646-2018 y STL328-2019).

Con todo, la jurisprudencia especializada ha reflexionado, en contraste, que no siempre debe aplicarse el término de 3 años porque en el caso de las cotizaciones a seguridad social que entablan las entidades de seguridad social, «al ser los aportes a la seguridad social, contribuciones parafiscales», su acción de cobro se sujeta al término de 5 años consagrado en el artículo 817 del Estatuto Tributario, reformado por el artículo 53 de la Ley 1739 de 2014. Incluso, ha descartado la tesis de imprescriptibilidad que en juzgados y tribunales se aplicaba para estos casos, tras considerar que «de aceptarse que la acción de cobro [...] frente al empleador moroso de los aportes al sistema general de pensiones, es de carácter imprescriptible, se desconocería la finalidad de las diferentes facultades de fiscalización, de control, acciones precoactivas y coactivas, otorgadas por el legislador a dichas entidades, a efectos de hacer efectivo el pago de los aportes por parte del patrono renuente». En esta ocasión, la corte también precisó que con dicha tesis «no es el trabajador el que sufre las consecuencias de la prescripción de sus aportes, sino la entidad administradora de pensiones, quien debe responder con su propio patrimonio por todos y cada uno de los aportes que dejó de cobrar [...]» (CSJ STL3387-2020).

Como puede verse, con esta decisión la corporación le restó intensidad a la autonomía del procedimiento laboral, y decidió buscar disposiciones que regulan un tema en el ordenamiento, al equiparar las cotizaciones a seguridad social a una «obligación fiscal».

De resto, se aclara que el término prescriptivo se debe aplicar sobre aquellos derechos que, por virtud de su naturaleza, sean susceptibles de extinguirse en el tiempo, y no sobre aquellos que, por virtud de la ley, sean imprescriptibles como el derecho a la pensión.

### ***3.1.13.1. Interrupción de la prescripción de la acción ejecutiva laboral.***

Sobre la interrupción del término prescriptivo, el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social dispone que «el simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el [empleador], sobre un derecho o prestación debidamente determinado», interrumpe el término de 3 años por una única vez.

En la práctica judicial, se ha admitido que este precepto es extensivo al caso de los deudores y acreedores en el ámbito de los asuntos de los que conoce la justicia laboral, razón



por la que cualquier acreedor que deba someter su cobro ejecutivo a esta especialidad, puede interrumpir el término con un reclamo escrito dirigido al deudor con indicación de la obligación. Incluso, al caso de los contratistas que eventualmente presenten cuentas de cobro para efectos de interrumpir el término prescriptivo de sus honorarios (CSJ STL-10573-2019).

En cuanto a las características específicas que debe reunir el reclamo, baste con señalar que estas no son en extremo rigurosas, sino que es suficiente con que sea un escrito donde se cobre el respectivo derecho y así se haga saber al acreedor, sin importar su denominación.

Otra cuestión por resaltar es que, comoquiera que en el caso de las ejecuciones a continuación de otro procedimiento, las obligaciones consagradas en las providencias judiciales se hacen ejecutables a partir de su firmeza, y en el procedimiento ejecutivo laboral no es exigible la **reclamación administrativa** (Rodríguez Moreno, 1990, p. 72), se ha descartado el tema de la suspensión del término prescriptivo mientras no se obtenga respuesta del reclamo, como sucede en el caso de los procesos declarativos (CSJ STL1476-2019 y STL7311-2019).

Bajo el anterior panorama, como en materia procesal laboral existe regulación autónoma sobre la materia, no es factible acudir al Código General del Proceso, salvo en lo relativo a la interrupción consagrada en el artículo 94, aunque bajo un enfoque de procedencia especial que impone verificar si la notificación se dejó de practicar por negligencia o causa imputable al juzgado, o por actividad elusiva del demandado (CSJ SL3693-2017).

### **3.1.14. Entrega de dineros consignados a la parte demandante**

En la práctica judicial es usual ver cómo se confunden los efectos de la consignación de una suma de dinero que realiza de manera unilateral la parte demandada en la cuenta de depósitos judiciales con la consignación realizada por una entidad bancaria o un tercero en cumplimiento de una medida cautelar. Cada situación está regulada por disposiciones diferentes.

En el caso de la consignación unilateral, es razonable acudir al artículo 104 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que regula precisamente la entrega de dineros consignados por la parte demandada a la parte demandante, cuando no hay medidas cautelares. En este caso, a diferencia de los embargos y retención de dineros, no es necesario esperar a que se agote la etapa de liquidación del crédito para entregárselos a la parte ejecutante como lo considera una inmensa mayoría en los estrados judiciales. Lo correcto aquí es tener en cuenta el abono realizado por la parte ejecutada para entregárselo al ejecutante, independientemente

del momento procesal en que se efectúe el depósito porque, como se sabe, los procesos ejecutivos solamente culminan con el pago efectivo de la obligación (CSJ STL542-2019).

### **3.1.15. Cumplimiento de la obligación.**

La etapa del cumplimiento de la obligación también tiene regulación en el artículo 104 anteriormente referencia, en específico, en cuanto dispone que si el deudor paga inmediatamente la obligación que se ejecuta, el juez decretará el levantamiento de las medidas cautelares, si las hubiere, y la entrega de las sumas de dineros consignadas al acreedor para posteriormente entrar a declarar terminado el procedimiento ejecutivo laboral.

### **3.1.16. Medidas cautelares**

Conforme al artículo 101 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, una vez solicitado por la parte interesada el cumplimiento de la obligación contenida en el título ejecutivo, y previa denuncia de los bienes bajo la gravedad de juramento, el juez decretará inmediatamente el embargo y secuestro de los bienes muebles, o el mero embargo de los inmuebles del deudor, que sean suficientes para asegurar el pago de lo debido y de las costas.

Como puede verse, en materia laboral está regulado tanto el término para proceder con el decreto de estas medidas, como para establecer su límite.

Por tal motivo, y ante esa regulación especial, no es viable acudir a los incisos 1º y 3º (parcialmente) de los artículos 588 y 599 del Código General del Proceso.

Por otra parte, en lo que tiene que ver con el decreto de dichas medidas cautelares, el artículo 102 del mismo código procesal laboral establece que en este caso el juez «señalará la suma que ordene pagar, citará el documento que sirva de título ejecutivo y nombrará secuestre, si fuere el caso». De igual manera allí se regula que si las medidas comprenden bienes raíces «se comunicará la providencia inmediatamente al registrador de instrumentos públicos para los fines de los artículos 39 de la Ley 57 de 1887 y 1008 del Código Judicial», es decir, para su correspondiente inscripción en el correspondiente folio de matrícula inmobiliaria.

De resto, valga precisar que, por ningún motivo la materialización de una medida cautelar da lugar a la terminación del proceso ejecutivo por pago total de la obligación toda vez que ello

no solo va en contra del pago como forma de extinguir las obligaciones, sino que también desencadena en una vulneración al debido proceso de la parte ejecutante al otorgarse un efecto jurídico diferente a la garantía de las obligaciones que se ejecutan (CSJ STL4894-2018).

### **3.1.17. Regla general de inembargabilidad.**

La regulación sobre la regla general de inembargabilidad consagrada en el 594 del Código General del Proceso no descarta la autonomía moderada que aquí se resguarda porque en dicho artículo no se descarta lo consagrado en la Constitución y leyes especiales.

Así se afirma porque en el artículo 48 del estatuto procesal del trabajo y de la seguridad social está contemplada la facultad del juez de mantener un equilibrio entre las partes y «garantizar el respeto de los derechos fundamentales» y, en esa medida, nada se opone que, en aras de la autonomía moderada que aquí se realza, se acuda a los artículos 154, 155, 156 y 344 del Código Sustantivo del Trabajo que regulan este preciso aspecto sobre el tema de salarios y prestaciones sociales, al igual que al Decreto 994 de 2003 que reglamenta los descuentos sobre el valor neto de una mesada pensional sin afectar el 50% del monto respectivo.

Otra regla especial a la cual puede someterse el juez laboral es la contemplada en el artículo 134 de la Ley 100 de 1993, según la cual, son inembargables, los siguientes rubros: **1)** Los recursos de los fondos de pensiones del régimen de ahorro individual con solidaridad; **2)** Los recursos de los fondos de reparto del régimen de prima media con prestación definida y sus respectivas reservas; **3)** Las sumas abonadas en las cuentas individuales de ahorro pensional del régimen de ahorro individual con solidaridad, y sus rendimientos; **4)** Las sumas destinadas a pagar los seguros de invalidez y de sobrevivientes dentro del mismo régimen de ahorro individual con solidaridad; **5)** Las pensiones y demás prestaciones que reconoce esta ley, cualquiera que sea su cuantía, salvo que se trate de embargos por pensiones alimenticias o créditos a favor de cooperativas, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia; **6)** Los bonos pensionales y los recursos para el pago de los bonos y cuotas partes de bono consagrados en esta misma ley; y **7)** Los recursos del fondo de solidaridad pensional.

En ese orden, y a pesar de que en materia laboral no se consagra expresamente una regulación sobre la materia, las leyes especiales dotan de autonomía moderada al procedimiento ejecutivo en este aspecto por virtud del artículo 48 citado e, incluso, en aplicación del principio de integración normativa sobre el cual se hizo referencia en los capítulos anteriores.

### **3.1.17.1. Excepción a la regla general de inembargabilidad.**

La Corte Constitucional ha trazado múltiples excepciones sobre la regla general de inembargabilidad de los recursos del Estado para garantizar obligaciones de carácter laboral y de la seguridad social como forma de «realización del principio de la dignidad humana», ya que, como se sabe, el derecho al trabajo, por su carácter de valor fundante del Estado Social de Derecho, merece un tratamiento especial (CC C546-1992, C354-1997 y C566-2003).

En igual dirección lo ha hecho la Corte Suprema de Justicia, en particular, cuando ha estimado que la regla general de inembargabilidad de los recursos del Estado encuentra su excepción no solo en el pago de obligaciones laborales, sino precisamente en el evento en que se pretenda garantizar el pago efectivo y oportuno de una pensión de vejez, invalidez o de sobrevivientes, al igual que su reajuste, dado que no tendría ningún sentido práctico que se hiciera más rigurosa una prohibición como esta, cuando lo que se persigue es el recaudo monetario de un derecho pensional que no se ha podido obtener voluntariamente de la entidad de seguridad social obligada (CSJ STL4326-2013, STL823-2014, STL10627-2014, STL16796-2014, STL16502-2016, STL18606-2016, STL5601-2017 y STL14429-2019).

Entre las excepciones, también están las ejecuciones por el pago de incapacidades sobre los recursos de las entidades promotoras de salud (CSJ STL16294-2019) y el pago de obligaciones laborales con recursos de una Empresa Social del Estado (CSJ STL3439-2013).

Por lo demás, valga agregar que, en aplicación del artículo 48 en cita, el juez laboral siempre está en el deber de establecer en qué casos procede la excepción a la regla de inembargabilidad, y de ejercer sus facultades oficiosas con el fin de indagar sobre la naturaleza jurídica de los bienes objeto de cautela para proceder con su decreto y velar porque se materialicen cuando a ello haya lugar (CSJ STL5720-2019 y STL2493-2020). De ahí que la aplicación del parágrafo del artículo 594 del Código General del Proceso sobre los poderes correctivos cuando no se materialicen las medidas decretadas, debe seguir unas pautas especiales que estén encaminadas a garantizar los derechos laborales y de la seguridad social.

### **3.1.18. Levantamiento de medidas cautelares.**

El levantamiento de las medidas cautelares tiene regulación en los artículos 103 y 104 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En el primer precepto se prevé que «queda a salvo el derecho de terceras personas, si prestan caución de indemnización a las partes los perjuicios que de su acción se les sigan» por lo que pueden pedir en cualquier tiempo, antes del remate, que se levante el secuestro de bienes «alegando que tenían posesión de ellos» cuando este consumó. Entretanto, en el segundo se establece que si el deudor paga inmediatamente o diere caución real que garantice el pago en forma satisfactoria para el juez, puede decretarse el desembargo y levantamiento del secuestro.

### **3.1.19. Término de publicación del aviso de remate.**

En materia de remate, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social cuenta con autonomía en cuanto prevé en sus artículos 105 y 106 el trámite que debe seguirse cuando se quieran publicar los carteles de aviso de esta diligencia con una antelación de **6 días**. Por ello, no es adecuado acudir al artículo 450 del Código General del Proceso según el cual dicho remate debe ser anunciado al público con una antelación no inferior a **10 días** (Torregroza Sánchez, 2002, p. 296; Mosquera Urbano, 2016, pp. 369 y 370; Bedoya Díaz, 2018, p. 320).

### **3.1.20. Lealtad procesal.**

Está consagrada en el artículo 49 del estatuto adjetivo laboral como un principio que guía los procedimientos laborales consistente en que las partes deben comportarse con lealtad y probidad durante su curso y, además, que el juez puede hacer uso de sus amplios poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas, se sirven del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la ley.

### **3.1.21. Régimen probatorio.**

En el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social existe regulación sobre el régimen probatorio en los siguientes aspectos:

- En la procedencia de la pericial «cuando el juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales» (artículo 51).

- En el postulado de intermediación según el cual el juez debe practicar las pruebas personalmente, y solo cuando fuere imposible hacerlo por razón del lugar, está en la posibilidad de comisionar a otro juez para que las practique (artículo 52). Esto, sin perjuicio del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

- En el rechazo de pruebas y diligencias inconducentes en relación con el objeto del litigio mediante decisión motivada, y la limitación de la prueba testimonial cuando el juez considere que son suficientes los recibidos o con los otros medios de convicción que obran en el expediente haya podido formar su convencimiento (artículo 53).

- En el decreto de pruebas de oficio para lograr el esclarecimiento de los hechos materia de controversia (artículo 54).

- Sobre el valor probatorio de las reproducciones simples de determinados documentos y la presunción de autenticidad de los documentos, sin necesidad de autenticación o presentación personal (artículo 54A).

- En la procedencia de la exhibición de documentos en forma conjunta o separada de la inspección judicial (artículo 54B).

- En la procedencia de la inspección judicial «cuando se presenten graves y fundados motivos o para aclarar hechos dudosos» sin menoscabo de los secretos profesionales, comerciales o artísticos y «sin grave daño para las partes o terceros» (artículo 55).

- En los efectos sobre la renuencia de las partes a la práctica de la inspección judicial, caso en el cual «se tendrán como probados en su contra los hechos que la otra parte se proponía a demostrar en los casos en que se admisible la prueba de confesión» en el mismo acto o, en su defecto, «se le condenará sin más actuaciones» al pago de una multa de hasta 5 salarios mínimos mensuales vigentes a favor del Consejo Superior de la Judicatura (artículo 56).

- En los efectos sobre la renuencia de terceros a la práctica de la inspección judicial, caso en el cual, si no se justifica la conducta, se impone «breve y sumariamente» una multa de hasta 3 salarios mínimos legales vigentes mensuales (artículo 57).

- En la proposición de la tacha contra el perito por las mismas causales que los jueces antes de presentar el dictamen y su decisión de plano; y en cuanto a la tacha del testigo antes de rendir su declaración, y en su resolución en la sentencia definitiva (artículo 58).

- En la producción oficiosa de las pruebas consistente en ordenar a las partes la comparecencia a las audiencias para interrogarlos sobre los hechos controvertidos, sin perjuicio de las consecuencias legales por su inasistencia (artículo 59).
- En las reglas de apreciación de las pruebas aportadas por las partes y la motivación sobre las conclusiones respectivas (artículos 60 y 61).
- En el traslado amplio del dictamen pericial a las partes «con una antelación suficiente» a la audiencia de trámite y juzgamiento, o a la audiencia de decisión de excepciones de mérito, cuando ello a ello haya lugar, por aplicación de la analogía (artículo 77).

### **3.2. Incidencia Complementaria del Código General del Proceso**

A continuación, se procederá a desarrollar aquellas figuras del procedimiento ejecutivo laboral que deben complementarse con el Código General del Proceso a la luz de la escuela de la autonomía moderada de la que está investida esta especialidad en Colombia.

#### **3.2.1. Requisito de autenticidad del título ejecutivo.**

Sobre este requisito formal del título ejecutivo, se ha reflexionado que, muy pesar de que el artículo 54A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social regula la presunción de autenticidad de los documentos que se presenten en este escenario «salvo cuando se pretenda hacer valer como título ejecutivo», con la entrada en vigor del artículo 244 del Código General del Proceso dicho canon debe ser considerado como modificado, en especial, porque en su inciso 4º, se plasma que, en todo caso, «se presumen auténticos todos los documentos que reúnan los requisitos para ser título ejecutivo» y que su contenido «se aplica en todos los procesos y en todas las jurisdicciones».

Lo anterior está sustentado, primordialmente, en que si se analiza con detenimiento la redacción del artículo 244 citado, bien podría concluirse que en este caso no resulta viable enfrentar una y otra disposición por el ámbito especial de su regulación, como tampoco hablar de analogía o remisión normativa de un código a otro sino que, más bien, lo que habría que hacer es entender, más allá de estas técnicas interpretativas, que la intención del legislador fue

implementar la presunción de autenticidad del título ejecutivo en todos los procesos ejecutivos que se ventilan en todas las jurisdiccionales, sin importar la especialidad, por lo que mal haría con decirse que una u otra disposición es aplicable al asunto por su criterio especial.

A decir verdad, una postura como esta, aun cuando en el fondo podría suponer un grado menos de autonomía normativa, debería ser considerada como una actualización de las disposiciones procesales laborales que se ajusta aún más a el tema de la autonomía científica y dogmática basada en la desigualdad de las partes que, por lo general, se advierte entre el trabajador y el empleador e, incluso, entre el afiliado, beneficiario, pensionado y usuario del sistema de seguridad social con la entidad de seguridad social respectiva.

Pese a esto, valga agregar que en la práctica dicha postura todavía no se ha sido aceptada a cabalidad porque se considera que la regulación especial debe prevalecer sobre la implementada en el Código General del Proceso y, por ende, al no existir derogatoria expresa sobre el asunto, en laboral debe exigirse la autenticidad del documento que se invoca como título (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, 2 abr. 2019, exp. 2018-00477).

### **3.2.2. Rechazo de la demanda ejecutiva.**

Dado que los requisitos generales consagrados en los artículos 25, 25A y 26 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social son aplicables al proceso ejecutivo, el rechazo de la demanda consagrado en el artículo 90 del Código General del Proceso también lo sería (Botero Zuluaga, 2015, pp. 251 – 252). Por tal motivo, una vez presentado este escrito, se activa para el juez el deber de examinar su contenido con el fin de desplegar dos análisis.

El primero tiene que ver con los requisitos de forma de ese acto inaugural, es decir, con aquellos puntos que, por ser deficientes, pueden impedir el inicio de la ejecución. En este caso, si el juez laboral observa alguna falencia sobre estos requisitos, debe indicárselo así a la parte demandante para que la subsane dentro de los 5 días hábiles siguientes a su notificación; y solo en caso de que la demanda se encuentre ajustada a lo que exige la legislación procesal laboral, es que se habilita para el juez continuar con el segundo análisis, este es, el de resolver sobre si hay lugar o no, a librar el mandamiento de pago, con la precisión de que en este tipo de asuntos, como se dijo, no existe como tal el auto admisorio de la demanda (Botero Zuluaga, 2015, p. 554).

Luego, surge el segundo análisis, y es aquel que está relacionado con los requisitos formales y sustanciales. Los primeros consistentes en la autenticidad del documento, que



provenga del deudor o del causante y constituya plena prueba en su contra, o se trate de una decisión judicial o arbitral en firme, y los segundos los que involucran que la obligación a ejecutar sea clara, expresa y exigible (Leal Pérez y Pineda Rodríguez, 2016, p. 76).

Sobre este segundo análisis, valga anotar que en la práctica judicial no ha sido uniforme una postura relacionada con la devolución de la demanda cuando los defectos estén relacionados con la debida conformación del título ejecutivo, debido a que, mientras unos consideran que este artículo solo es aplicable para los defectos formales de la demanda, otros estiman, por su parte que, aun cuando el artículo 28 en cita solo hace referencia a tales defectos, en realidad nada impide que el juez cuando considere que deba subsanarse una deficiencia relacionada con la conformación del título, proceda a devolverla con el fin de que el demandante subsane las deficiencias respectivas, puesto que dicho documento hace parte de los anexos.

Con todo, y al margen de que se adopte una de estas dos posiciones, lo cierto es que, en aplicación del artículo 28 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social no sería adecuado negar el mandamiento de pago por defectos formales de la demanda, como tampoco lo sería rechazarla cuando el título no reúna los requisitos formales o sustanciales descritos. Lo apropiado es que, si los defectos están relacionados con la demanda en forma, se devuelva y/o se rechace según el caso, y si los defectos están relacionados con la forma cómo debe integrarse el título ejecutivo, se resuelva de manera desfavorable el mandamiento de pago solicitado.

### **3.2.3. Mandamiento de pago.**

Esta decisión tiene fundamento en el artículo 102 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en particular, cuando dispone que «el juez señalará la suma que ordene pagar» previa citación del documento que sirve como título ejecutivo.

No obstante, como este precepto legal no es del todo suficiente, como complemento y sin desnaturalizar su autonomía, es razonable acudir a los artículos 424 a 437 del Código General del Proceso, por virtud del inciso 2º del artículo 100 del código procesal laboral, que dispone que cuando de las providencias judiciales o laudos arbitrales se desprendan obligaciones distintas de las de entregar sumas de dinero, «la parte interesada podrá pedir su cumplimiento por la vía ejecutiva de que trata este capítulo, ajustándose en lo posible a la forma prescrita en los artículos 987 y siguientes del Código Judicial, según sea el caso» (Velásquez G., 2006, p. 398).

### **3.2.4. Control oficio de legalidad del título ejecutivo.**

Aun cuando el inciso 2° del artículo 430 del Código General del Proceso establezca que los requisitos formales del título ejecutivo solo pueden discutirse mediante el recurso de reposición contra el mandamiento de pago, sin que se pueda admitirse controversia sobre ellos con posterioridad, o puedan ser estos declarados de oficio por el juez al momento de seguir adelante la ejecución, la jurisprudencia ordinaria ha considerado que este artículo no puede ser interpretado de esa manera tan restrictiva, sino en función de los artículos 4°, 11, 42, 132 y el inciso 1° de ese mismo artículo 430, que dan pie para que, una vez evacuada una etapa procesal, el juez ejerza el respectivo control de legalidad sobre la actuación para volver a estudiar, incluso ex officio y sin límite alguno, un aspecto que ya fue superado (CSJ STL1272-2020).

Frente a esta postura, habría que decir que en vigencia del Código General del Proceso no es posible ejercer un control oficioso tan amplio, y menos en materia procesal laboral, si no se discuten en su oportunidad los requisitos formales. Aceptar una interpretación en ese sentido, no solo contravendría el principio protector, sino que, además, acentuaría la desigualdad procesal que en esta especialidad se presenta en la mayoría de los procesos ejecutivos laborales en los que el acreedor es el trabajador, beneficiario o usuario de la seguridad social, en razón a que no puede permitirse que el juez de oficio haga propia una defensa que no le corresponde.

### **3.2.5. Trámite de las excepciones de mérito.**

En lo que tiene que ver con el trámite de las excepciones de mérito, baste con señalar que, como en el materia laboral no existe una disposición que regule este punto, ni en la parte especial, ni en la parte general, en este caso sí es necesario acudir al numeral 1° del artículo 443 del Código General del Proceso, según el cual, una vez propuestas estas excepciones, el juez debe correr traslado a la parte ejecutante, mediante auto de trámite, por el término de 10 días hábiles, para que dicha parte se pronuncie sobre ellas, y adjunte o pida pruebas.

No sería aplicable el numeral 2° de este artículo según el cual una vez «surtido el traslado de las excepciones, el juez citará a la audiencia pública prevista en el artículo 392, cuando se trate de procesos ejecutivos de mínima cuantía, o para audiencia inicial y, de ser necesario, para la de instrucción y juzgamiento, como lo disponen los artículos 372 y 373, cuando se trate de procesos ejecutivos de menor y mayor cuantía» porque en esta especialidad deben aplicarse los

artículos 42, 77 y 80 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social (Bedoya Díaz, 2018, p. 317).

El numeral 6° ibídem tampoco sería compatible por la naturaleza específica de las controversias laborales al no tener cabida en esta especialidad el «proceso de sucesión». Entretanto, los numerales 3°, 4° y 5° habrá que analizarlos bajo un enfoque de combinado de disposiciones para ajustar su contenido al procedimiento ejecutivo laboral, ya que, como se vio, en este tipo de asuntos no se emiten sentencias, sino autos de trámite e interlocutorios.

### **3.2.6. Excepciones contra el mandamiento de pago dictado en un proceso ejecutivo laboral promovido a continuación de trámite anterior.**

Sobre este aspecto, se clarifica que, a pesar de que el inciso 2° del artículo 442 del Código General del Proceso prevé que cuando se trate del cobro de obligaciones contenidas en una providencia judicial, conciliación o transacción aprobada por quien ejerza función jurisdiccional, en principio, solo son viables las excepciones de pago, compensación, confusión, novación, remisión, prescripción o transacción «siempre que se basen en hechos posteriores a la respectiva providencia», al igual que la nulidad por indebida representación o falta de notificación o emplazamiento o la de pérdida de la cosa debida, en materia procesal laboral se ha aceptado que, por virtud de la declaratoria de inexecutable del artículo 107 del estatuto procesal laboral, según el contexto fáctico y probatorio, se propongan otras excepciones cuando se advierta una vulneración al debido proceso (CSJ STL13836-2014, STL2005-2015 y STL15649-2015).

### **3.2.7. Decreto oficioso de excepciones.**

En relación con la facultad para declarar de oficio una excepción de mérito configurada por hechos que se encuentran demostrados en el curso de un proceso ejecutivo laboral, hay que señalar que con anterioridad al Código General del Proceso, al interior de la Rama Judicial se suscitaba un debate sobre este punto, en razón a que, mientras unos consideraban que no era posible que el juez declarara de oficio excepciones en este tipo de procesos, otros, por su parte, consideraban todo lo contrario, es decir, que al no existir disposición que prohibiera tal proceder, el juez podía declarar de oficio cualquier hecho que configurara una excepción de mérito.

En la actualidad esta discusión no tendría ningún sentido práctico sostenerla porque a partir de la vigencia de dicho código, en específico, del artículo 282, se consagró que «[e]n cualquier tipo de proceso, cuando el juez halle probados los hechos que constituyan una excepción deberá reconocerla oficiosamente en la sentencia, salvo las de prescripción, compensación y nulidad relativa, que deberán alegarse en la contestación de la demanda».

De manera que, al aplicar este artículo al procedimiento ejecutivo, no existiría impedimento alguno para que el juez declare probadas excepciones de mérito, aun cuando estas no hubieran sido propuestas en su oportunidad, bien sea en el auto que ordene seguir adelante a la ejecución o en el que resuelve sobre tales medios exceptivos, salvo, por supuesto, que se trate de las de prescripción, compensación y nulidad relativa (CSJ STL14908-2016).

### **3.2.8. Orden de seguir adelante la ejecución.**

Dispone el inciso 2º del artículo 440 del Código General del Proceso que, si el ejecutado no propone excepciones en su oportunidad, el juez, por medio de auto de trámite, debe ordenar el remate y avalúo de los bienes embargados y los que posteriormente se embarguen, si fuere el caso, o seguir adelante la ejecución para el cumplimiento de las obligaciones consagradas en el mandamiento de pago, practicar la liquidación del crédito y condenar en costas.

### **3.2.9. Liquidación del crédito.**

Por razones prácticas y lógicas, la liquidación de las costas del proceso ejecutivo debe realizarse de manera previa a la liquidación del crédito. La primera hace parte de la segunda.

Se afirma que existe autonomía moderada en estos aspectos porque, aun cuando su trámite esté en los artículos 365, 366 y 446 del Código General del Proceso, en aplicación del principio protector y el postulado del impulso oficioso, el juez laboral, como director del proceso, está en el deber de impulsar su realización si las partes no cumplen con ese acto de manera oportuna e, incluso, adoptar acudir a la legislación sustantiva para hallar el monto de las acreencias que debe aprobarse, al igual que en los derechos derivados de la seguridad social.

### **3.2.10. Entrega de dineros embargados al acreedor.**

La hipótesis regulada en el artículo 447 del Código General del Proceso es completamente diferente a la entrega de dineros consignados de manera voluntaria por el deudor en el curso de un procedimiento ejecutivo laboral, sobre la cual se hizo referencia con antelación.

En específico, este artículo establece que cuando lo embargado sea dinero, una vez ejecutoriado el auto que apruebe la liquidación del crédito, el juez ordenará su entrega al acreedor hasta la concurrencia del valor liquidado para así saldar la deuda, y en el caso en que lo embargado fueren sueldos, rentas o pensiones periódicas, dispondrá a su vez la entrega de lo retenido al acreedor, y los que en adelante sean consignados y retenidos hasta cubrir el monto de la obligación.

### **3.2.11. Avalúo de bienes y pagos con productos.**

En el procedimiento ejecutivo laboral, el avalúo de los bienes se concreta cuando se cumplan los siguientes requisitos: **i)** que los bienes se encuentren embargados y secuestrados; **ii)** que no se haya verificado el pago por parte del empleador; y **iii)** que se haya agotado la etapa de seguir adelante la ejecución, tal como lo prevé el inciso 2º del artículo 104 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en armonía con el artículo 444 del Código General del Proceso.

### **3.2.12. Diligencia de remate.**

Dado que en esta especialidad solo está regulado el término y forma de publicación del aviso de la diligencia de remate, por virtud de la integración normativa con el Código General del Proceso, son aplicables los artículos 448, 449, 450 (parcialmente), 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459 y 460, en combinación con las disposiciones adjetivas laborales, y sin perjuicio de la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que eventualmente impondrían la obligación a los despachos de reemplazar el cartel en lugares concurridos por el de un aviso publicado en la página institucional de la Rama Judicial para así cumplir con la finalidad de los artículos 105 y 106 del estatuto procesal laboral en cuanto al tema de la gratuidad.

### **3.2.13. Terminación del proceso ejecutivo laboral por pago total.**

Dado que en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social no existe regulación sobre la terminación del proceso ejecutivo laboral por pago total de la obligación, es viable acudir al artículo 461 del Código General del Proceso, según el cual si antes de iniciada la audiencia de remate, se presentare escrito proveniente del ejecutante o de su apoderado judicial con facultad para recibir, que acredite el pago de la obligación demandada y las costas, el juez declarará terminado el proceso y dispondrá el levantamiento de las medidas cautelares pertinentes.

Sobre la interpretación de este precepto legal, valga expresar que en la práctica judicial se ha aceptado que cualquier escrito por medio del cual del apoderado de la parte demandante que tenga facultad para recibir solicite la terminación por pago, es suficiente para acceder a la solicitud, independientemente de que se demuestre o no, el pago referido, toda vez que tal proceder constituye una modalidad de confesión espontánea derivada del acto de apoderamiento que tiene todo mérito probatorio (CST, STL, 4 jul. 2012, rad. 38953).

### **3.2.14. Citación del acreedor con garantía real.**

La citación de los acreedores con garantía real es una figura exclusiva del procedimiento civil consagrada en el artículo 462 del Código General del Proceso, aplicable al ejecutivo laboral únicamente en lo dispuesto en el inciso 1°, según el cual si del certificado de la oficina de registro de instrumentos públicos aparece que sobre los bienes embargados existen garantías prendarias o hipotecarias, el juez laboral debe ordenar notificar a los respectivos acreedores, cuyos créditos se hacen exigibles, sino lo fueron, para que los hagan valer (CSJ, STL6806-2016).

No es aplicable en lo demás porque lo allí consagrado contraviene la esencia misma del derecho procesal del trabajo. Incluso, tampoco es compatible con la naturaleza de sus controversias, ni lo es con la cláusula general de competencia laboral.

Así se afirma porque las controversias derivadas de garantías hipotecarias y/o prendarias desbordan los asuntos que deben conocer los jueces laborales y, por lo tanto, no sería del todo procedente que el mismo juez laboral que ordena su notificación, lleve a cabo una ejecución con base en esa garantía real, ya que ello implicaría entrometerse en cuestiones que han sido asignadas a los jueces civiles por normas procesales de orden público y obligatorio cumplimiento.

Pese a lo anterior, la mayoría de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, en un desafortunado entendimiento de la remisión normativa y analogía de las disposiciones civiles, consideró que, cuando se trate de la citación de un acreedor de este tipo, el juez laboral puede conocer también de la demanda respectiva del acreedor como forma de «protección de los derechos del trabajador» (CSJ APL374-2020).

### **3.2.15. Práctica de medidas cautelares.**

Como en materia procesal laboral no existe una disposición que regule la práctica de las medidas cautelares, es viable la aplicación de los artículos 593, 595, 596 y 599 del Código General del Proceso, este último con excepción de los incisos 5°, 6° y 7° referentes a las cauciones que debe prestar el ejecutante, toda vez que, como se mencionó, su operatividad es incompatible con la regla de gratuidad que impone que las actuaciones procesales no estén sometidas a gastos innecesarios que puedan perjudicar al trabajador, afiliado o beneficiario.

Por lo demás, se agrega que también sería aplicable por remisión el artículo 298 de este último código, según el cual esta clase de medidas deben cumplirse inmediatamente sin importar que se interponga recurso contra la decisión, y antes de notificarse su decreto a la parte contraria.

### **3.2.16. Concurrencia de embargos.**

En lo que tiene que ver con la concurrencia de embargos en procesos de diferente especialidad y la persecución de bienes embargados en otro proceso ejecutivo, son aplicables los artículos 465 y 466 del Código General del Proceso, con la salvedad de que, en todo caso, debe tenerse en cuenta, en lo pertinente, lo dispuesto en los artículos 157 y 345 del Código Sustantivo del Trabajo, reformados ambos por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, sobre la prelación de créditos laborales y de la seguridad social, en armonía con el numeral 4° del 2495 del Código Civil (Mosquera Urbano, 2016, pp. 362 y 363; Bedoya Díaz, 2018, pp. 329 - 330).

### **3.2.17. Reducción de medidas cautelares.**

Dado que en materia laboral no existe disposición que regule el tema de la reducción de embargos, es aplicable el artículo 600 del Código General del Proceso, en la medida en que no se opone a la estructura procedimental de los asuntos laborales, ni a sus principios.

Por otra parte, se complementa que en materia de medidas cautelares también es aplicable el 597 del Código General del Proceso, que relaciona unos casos específicos de levantamiento del embargo y secuestro, así: **a)** cuando lo solicite la misma parte que solicitó la medida; **b)** cuando se desista de la demanda; **c)** cuando el ejecutado presta caución para garantizar el pago de crédito y las costas; **d)** cuando se dé por terminado el proceso ejecutivo laboral por pago total de la obligación o por cualquier otra causa; **e)** cuando el ejecutado no sea el propietario del bien embargado por error; y **f)** cuando el embargo recaiga sobre recursos públicos inembargables, aunque en este caso especial el estudio que debe realizarse por el juez debe estar guiado por el designio de satisfacer derechos laborales y de la seguridad social.

### **3.2.18. Ejecución de entidades públicas.**

La ejecución de entidades públicas está consagrada en el Código General del Proceso, en cuyo artículo 307 se establece que cuando la Nación o una entidad territorial sea condenada al pago de una suma de dinero, podrá ser ejecutada solo después de 10 meses de la ejecutoria de la respectiva providencia judicial o de la que resuelve sobre su complementación o aclaración.

El artículo 98 de la Ley 2008 de 2019 «por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones» para el 2020, reiteró dicho plazo para el pago.

Sobre la interpretación de esta restricción, habría que decir que, aun cuando la jurisprudencia ordinaria laboral ha sostenido que esta ejecución no puede ser extendida a otras entidades públicas que allí no están taxativamente enunciadas, como, por ejemplo, las entidades descentralizadas por servicios, caso en el cual la condena debe ser cumplida de manera inmediata (CC T-096-2008 y T-048-2019; CSJ STL, 2 may. 2012, rad. 38045, STL20533-2017 y STL9627-2019), lo cierto es que también se ha descartado respecto de otra clase de entidades allí enlistadas como la Nación, sobre todo en aquellos casos en los que se persigue el cumplimiento de una sentencia que reconoce un derecho pensional (CSJ STL3028-2013).



### **3.2.19. Ejecución de sentencias, conciliaciones y transacciones.**

Como en esta especialidad no hay disposición que regule la ejecución de providencias judiciales, ni de transacciones y conciliaciones, se ha admitido la aplicación del artículo 306 del Código General del Proceso, según el cual el juez que emitió la respectiva decisión o aprobó la conciliación o transacción dentro de un trámite anterior, es competente, por regla general, para conocer de su ejecución, evento en el cual no es necesario presentar una demanda, sino una simple solicitud conforme «con los criterios de gratuidad, celeridad y economía» (CSJ AL, 5 dic. 2006, rad. 31148).

En este punto, hay que hacer varias precisiones sobre la forma cómo debe comportarse el juez laboral a la hora de resolver un mandamiento de pago en este escenario, se insiste, en aplicación de sus amplias facultades consagradas en el artículo 48 del estatuto procesal laboral.

En primer lugar, se precisa que, aun cuando en la sentencia no se establezca una cantidad numérica en la obligación, ello no significa que la condena pueda ser considerada como in genere porque la concreción de una obligación no obedece solamente a la fijación de un monto, sino también a la expresión de una suma determinable a partir de unos parámetros que, al hacerlos interactuar entre sí, permiten ir en esa dirección, razón por la cual es deber del juez laboral hacer efectivo el derecho en una cuantía claramente estimable en dinero (CSJ STL3199-2013). Esto se aplica, por ejemplo, al caso de las condenas al pago de salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir en virtud de un restablecimiento de un contrato de trabajo ordenado en una sentencia, independientemente de que se haya determinado o no, el monto exacto de tales emolumentos (CSJ SL, 5 mar. 2005, rad. 23485).

En segundo lugar, se recuerda que, aunque en materia laboral están proscritas las decisiones en abstracto, se torna inaplicable el inciso 3° del artículo 283 del Código General del Proceso, en cuanto dispone la extinción del derecho a ejecutar, más aún cuando se trata de «una providencia judicial debidamente ejecutoriada» que reconoce derechos laborales que adquieren connotación de ciertos, indiscutibles e irrenunciables (CC T-067-1995).

En tercer lugar, hay que tener presente que cuando se trate de pensiones, no es factible desconocer su carácter vitalicio y, en esa medida, debe emitirse la orden de pago con inclusión de las mesadas que se causen en adelante y a futuro, en aplicación del inciso 2° del artículo 25A del estatuto procesal laboral, así no se haya concretado en el título ejecutivo el número de mesadas pensionales correspondientes (CSJ STL2937-2013 y STL14247-2014). Lo mismo

ocurre, por ejemplo, con los aportes a salud, pensión, riesgos laborales y cajas de compensación familiar que se causen durante el curso del procedimiento ejecutivo en el marco de una acción de cobro de cotizaciones promovidas por las entidades de seguridad social.

En cuarto lugar, se recalca que tampoco que hay dejar de lado que, en realidad nada se opone a que el juez pueda ejercer los poderes que tiene a su alcance, en virtud del artículo 48 en estudio, para velar por la materialización de los derechos declarados, sobre todo por aquellos que corresponden a los derivados de la seguridad social, para lo cual puede exigir, por ejemplo, que en determinados casos en los que se haya que pagar un cálculo actuarial por las cotizaciones a seguridad social en pensiones de un empleador que incumplió su deber de afiliación, estas sean liquidadas por la respectiva entidad aseguradora «en paralelo con la continuación de las etapas propias del proceso ejecutivo, en caso de que el deudor, voluntariamente no honre el cumplimiento de la decisión judicial que accedió al derecho reclamado» (CSJ STL7206-2019).

En quinto lugar, no hay que olvidar que, aun cuando en esta especialidad no hay un sustento para escindir decisiones judiciales, se ha considerado que cuando se trate de un litisconsorcio facultativo, es acertado solicitar el cumplimiento de esa providencia respecto de aquellas partes frente a las cuales no está en suspenso la situación jurídica concreta, por no haberse concedido a su favor el recurso de casación (CSJ AL2161-2019 y AL2261-2019).

En sexto lugar, se advierte que no es adecuado, como se ha visto en la práctica, que un juez ordene la iniciación de varios procesos ejecutivos independientes, cuando una parte solicita primero la ejecución de unos rubros contenidos en una sentencia, por ejemplo, y después quiera obtener el cumplimiento forzado de otros que también se encuentran allí plasmados, toda vez que con ello se desconoce el mandato previsto en el artículo 306 en cita, según el cual el proceso ejecutivo a continuación debe tramitarse «dentro del mismo expediente en que fue dictada».

En séptimo lugar, se afirma que cuando se trate de una ejecución de un derecho pensional a cargo de una entidad de seguridad social, no es correcto dar por terminado el proceso por pago total de la obligación si previamente no hay una inclusión en nómina de pensionados con la que se garantice la satisfacción del crédito respectivo (CSJ STL9248-2017).

Por lo demás, se complementa que, cuando el proceso sea tramitado como de única o de primera instancia, la regla general es que su ejecución siga el mismo trámite (CSJ STL11015-2017). No obstante, frente a esto habría que preguntarse: ¿Qué pasaría cuando la solicitud de ejecución de una sentencia dictada en un proceso ordinario de única instancia sobrepasa el valor de 20 salarios mínimos legales mensuales? ¿Aun así su ejecución debe ser de única instancia?

Si se acepta una interpretación flexible sobre el punto, habría que decir, prima facie, que, si la jurisprudencia ha admitido la posibilidad de que la sentencia que profieran los jueces municipales de pequeñas laborales cuando sobrepasen dicho monto, bien sea por la proyección de una condena o por el ejercicio de las facultades ultra y extra petita, pueda ser susceptible del recurso de apelación (CSJ SL, 17 oct. 2000, rad. 1438; STL, 17 jul. 2009, rad. 24943; STL, 21 mar. 2012, rad. 37307; STL3623-2013; STL7970-2015, STL8603-2019 y STL2288-2020), ningún reparo merecería reflexionar que las decisiones del ejecutivo puedan ser susceptibles de este recurso. Sin embargo, tal postura podría descartarse con dos argumentos: **1)** si se aplica el criterio relativo a que el procedimiento ejecutivo debe seguir la misma suerte del ordinario y, además, se piensa en el objetivo de descongestión que motivó la creación de los juzgados municipales, una conclusión sería que, independientemente de que el procedimiento de única instancia se active excepcionalmente la posibilidad de apelar, la ejecución a continuación de ese trámite también debe ser adelantado bajo el mismo trámite, debido a que lo que se pretende con ese criterio es garantizar la doble conformidad únicamente respecto de la sentencia, y no de otras providencias; y **2)** si la solicitud de ejecución excede, al momento de su interposición, del equivalente a 20 salarios mínimos legales mensuales, el juez municipal puede declararse con falta de competencia por razón de la cuantía y enviar el expediente a los juzgados del circuito, quienes podrán tramitar el proceso ejecutivo como de primera instancia, aun cuando, se sepa que con este proceder se transgredirían mandatos que regulan el factor de conexión, aunque si se prefiere la aplicación del artículo 12 del estatuto procesal laboral que regula precisamente la clasificación de los asuntos laborales por razón de la cuantía, puede justificarse tal actuación.

Esta problemática se trae a colación en este capítulo, no para fijar un criterio en específico, sino para abrir el debate sobre la autonomía moderada del procedimiento en estudio.

Por último, se aclara que, si la solicitud de ejecución se presenta dentro de los 30 días hábiles siguientes a la ejecutoria de la sentencia o a la notificación del auto de obediencia de lo resuelto por el superior, el mandamiento de pago debe ser notificado por anotación en el estado; y caso en contrario, es necesario practicarla «personalmente» (CSJ STL7811-2020).

### **3.2.20. Régimen de notificaciones.**

En el estatuto procesal laboral existe regulación sobre el régimen de notificaciones según se desprende del artículo 41, reformado por el artículo 20 de la Ley 712 de 2001, que enlista la personal, en estrados, por anotación en el estado, por edicto y por conducta concluyente.

Sobre la notificación del mandamiento de pago en aquellos asuntos diferentes de ejecuciones a continuación de proceso ordinario o especial anterior, el artículo 108 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social establece la obligatoriedad de notificarlo personalmente.

En cuanto a las notificaciones por anotación en el estado y en estrados existe regulación en los literales b) y c) del artículo en cita. En todo caso, y dado que esta regulación no es suficiente, se ha aceptado que se acuda a los artículos 291, 292 (parcialmente), 293, 295 (parcialmente), 296, 297, 298, 299, 300 y 301 del Código General del Proceso, en armonía con lo dispuesto en los artículos 8º y 9º del Decreto Legislativo No. 806 de 2020.

Lo anterior, sin dejar de lado lo siguiente: i) la combinación de disposiciones en el marco de notificaciones a entidades públicas a través de medios electrónicos; ii) el término de traslado de 10 días con que cuenta el ejecutado para oponerse al mandamiento de pago, el cual se cuenta desde la notificación electrónica; y iii) que en esta especialidad, en principio, no podría emitirse el auto que resuelve las excepciones de mérito o el que ordena seguir adelante la ejecución como la equivalente a la «sentencia», mientras no se haya cumplido el emplazamiento exigido en el último inciso del artículo 29, cuando este sea procedente, so pena de configurarse una nulidad.

### **3.2.21. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.**

Otro de las novedades que trae el Código General del Proceso es el deber de notificar a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado cuando, en cualquier jurisdicción, actúe una entidad pública como demandada. En su tenor literal, el artículo 612 dispone lo siguiente: «En los procesos que se tramiten ante cualquier jurisdicción en donde sea demandada una entidad pública, deberá notificarse también a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en los mismos términos y para los mismos efectos previstos en este artículo». Esta notificación, como se sabe, debe hacerse «en los términos establecidos y con la remisión de los documentos a que

se refiere este artículo para la parte demandada», es decir, mediante mensaje dirigido al buzón electrónico para notificaciones judiciales, en los términos del artículo 197 de la Ley 1437 de 2011.

### **3.2.22. Incidentes.**

Sobre esta figura, es preciso advertir que, aunque estos pueden ser muy reducidos en el procedimiento ejecutivo, nada impide que puedan formularse en su curso; por lo tanto, para ello deberá tenerse en cuenta el artículo 37 del estatuto procesal laboral, bajo el enfoque de la libertad de las formas procesales para ajustarlo a su estructura procedimental, en armonía con el artículo 129 del Código General del Proceso y en los demás casos en los que sean admisibles. Por ejemplo, si se propone la tacha de un testigo, esta se resolvería en el auto que resuelve sobre las excepciones de mérito y sigue adelante la ejecución, como el equivalente a la sentencia.

### **3.2.23. Uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.**

El artículo 95 de la Ley 270 de 1996 orientó la incorporación de la tecnología de avanzada al servicio de la administración de justicia con el objetivo de garantizar el funcionamiento razonable del sistema de información, mejorar la práctica de pruebas y la comunicación entre los despachos judiciales y fortalecer la formación, conservación y reproducción de expedientes. Del mismo modo, autorizó a los juzgados, tribunales y demás corporaciones a utilizar cualquier medio técnico, electrónico, informático y telemático, para el cumplimiento de sus funciones.

Sobre el alcance de este precepto, la Corte Constitucional precisó que lo que busca es que «la administración de justicia cuente con la infraestructura técnica y la logística informática necesaria para el recto cumplimiento de las atribuciones y responsabilidades que la Constitución le asigna» (CC C037-1996).

Dado que en materia laboral no existe regulación sobre el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, se ha admitido la aplicación del artículo 103 del Código General del Proceso, según el cual en todas las actuaciones «deberá procurarse el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la gestión y trámite de los procesos judiciales, con el fin de facilitar y agilizar el acceso a la justicia, así como ampliar su cobertura».

En cuanto al tema de las audiencias, el artículo 107 del Código General del Proceso habilita su realización «a través de videoconferencia, teleconferencia o por cualquier otro medio técnico, siempre que por causa justificada el juez lo autorice». Lo mismo sucede con los memoriales, traslados, fijaciones en lista y estados electrónicos, sin perjuicio, por supuesto, de lo regulado «transitoriamente» en el Decreto Legislativo No. 806 de 2020 en armonía con lo consignado en la Ley 527 de 1990 mediante la cual «se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales [...]».

### **3.2.24. Otros aspectos procedimentales secundarios.**

En cuanto a los demás aspectos procedimentales como la comisión, los deberes y poderes del juez, los auxiliares de la justicia, capacidad y agencia oficiosa, litisconsorcios y terceros (con múltiples restricciones en el procedimiento ejecutivo), apoderados y sus deberes para con el proceso, reglas generales del procedimiento y actuación judicial, allanamiento, copias, desgloses y certificaciones, términos, expedientes, conflictos de competencia, nulidades e incidentes en general, impedimentos y recusaciones, amparo de pobreza, interrupción y suspensión del proceso, estructura y ejecutoria de las providencias judiciales, terminación anormal del proceso y costas, entre otras figuras secundarias, no se profundizará en esta oportunidad, dado que estos no son etapas fundamentales, sino meramente operativas.

### **3.2.25. Competencia en ejecuciones laborales en el marco de insolvencia empresarial.**

Sobre esta temática se aclara, en primer término, que no es acertado pensar, como usualmente se observa en la práctica judicial, que una liquidación voluntaria de una sociedad comercial tiene los mismos efectos jurídicos que la iniciación de un trámite de reorganización empresarial regido por la Ley 1116 de 2006, debido a que este último tiene naturaleza especial y concursal, dirigido por una autoridad jurisdiccional, y la primera figura no lo tiene.

Claro lo anterior, se abordará brevemente su estudio, como un plus al presente trabajo.

Tabla 2

*Competencia en ejecuciones laborales en el marco de procesos de insolvencia*

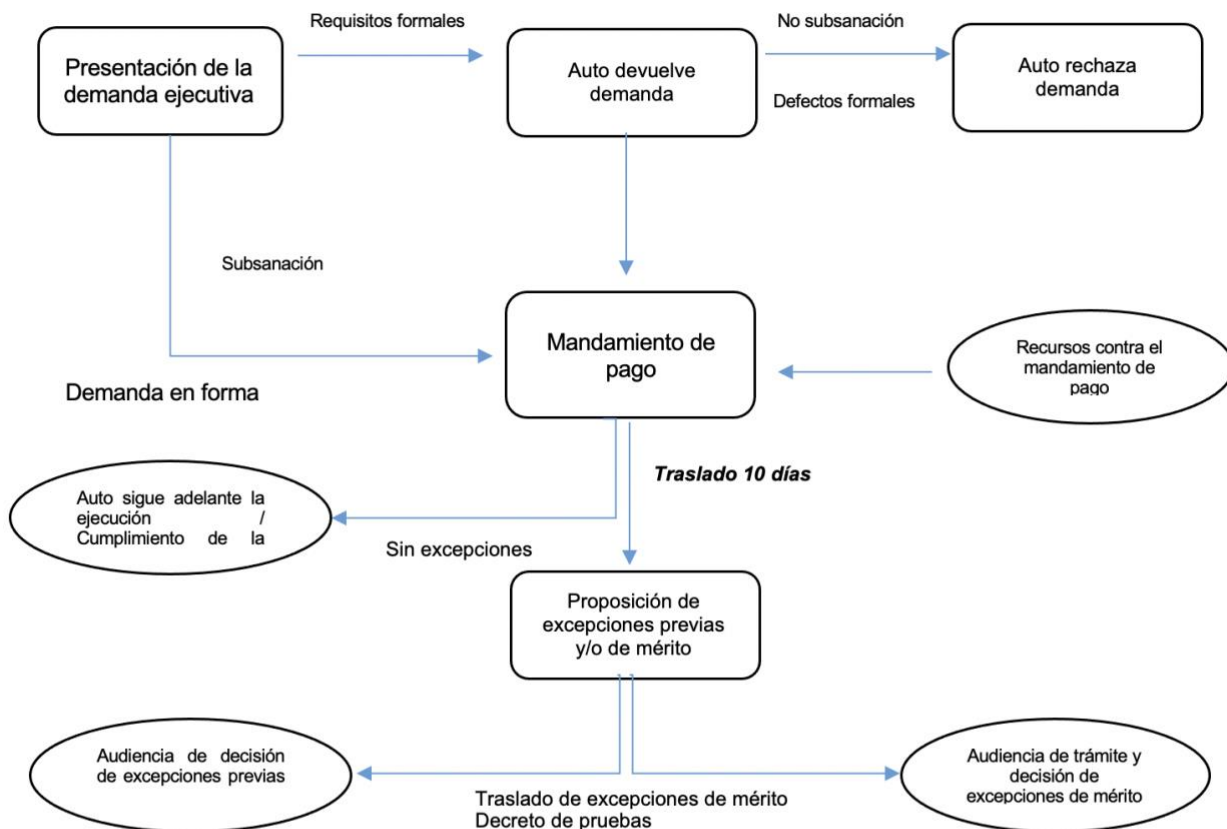
¿Qué autoridad es la competente para conocer de una ejecución por concepto de cotizaciones a seguridad social integral promovida con anterioridad al inicio de un proceso de reorganización empresarial?	¿Qué autoridad es la competencia para conocer de una ejecución laboral y de la seguridad social promovida con posterioridad al inicio de un proceso de reorganización empresarial?
Es competente la Superintendencia de Sociedades de conformidad los artículos 20 de la Ley 1116 de 2006 y 32 de la Ley 1429 de 2010 (CSJ APL4979-2017 y APL4542-2019).	Es competente el juez laboral según el artículo 71 de la Ley 1116 de 2006 (CS de la J, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, auto de 17 de mayo de 2018, rad. 2017-1745).
<b>Fuente:</b> Elaboración propia.	

Finalmente, se agrega que cuando se trate del trámite de validación de un acuerdo extrajudicial de reorganización, conforme a los artículos 2.2.2.13.3.4, 2.2.2.13.3.5 y 2.2.2.13.3.6 del Decreto 991 de 2018, se generan los siguientes efectos: **1)** el de la suspensión de los procesos ejecutivos laborales cuando se admita la solicitud de validación ante el juez del concurso; **2)** la reanudación de los procesos ejecutivos que se encontraban suspendidos cuando no se valida el acuerdo y termina el proceso de validación judicial; y **3)** la incorporación de los procesos ejecutivos al expediente del concurso cuando se autorice el acuerdo extrajudicial.

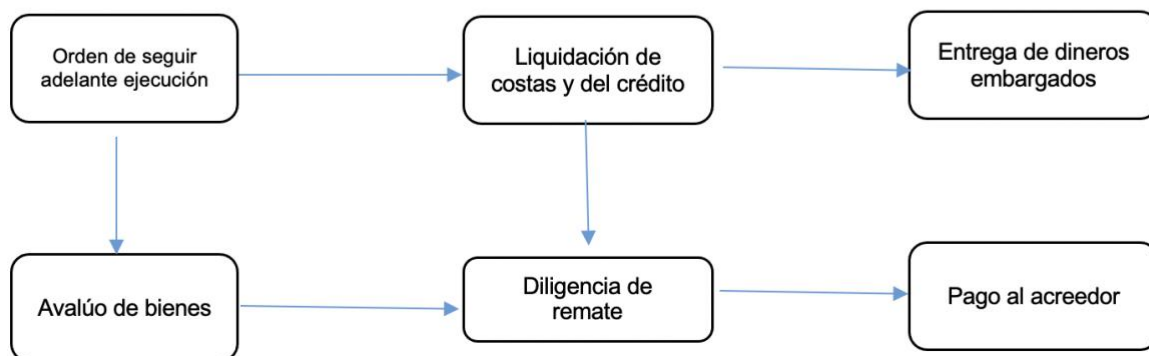
### 3.3. Esquema del procedimiento ejecutivo laboral

Figura 1.

**Primera fase: Autonomía procedimental.**



**Segunda fase: Incidencia complementaria del Código General del Proceso.**



Fuente: Elaboración propia.



### 3.4. Breves consideraciones finales

Para dar por concluido este capítulo, habría que señalar que, en aplicación de la integración de las mismas disposiciones procesales laborales, debe aceptarse que el juez no está restringido en manera alguna a aplicar aquellas que estén específicamente en un capítulo o en un título. Bien puede suceder que se encuentre en cualquier lado del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social siempre y cuando esta no sea incompatible con el procedimiento ejecutivo y pueda ser considerada como análoga o semejante. Con esto, se cumple el mandato consagrado en el artículo 145 de dicho estatuto, consistente en llenar vacíos necesariamente con sus mismas disposiciones instrumentales, debido a que tales preceptos en manera alguna constituyen una limitante aplicable exclusivamente a una categoría de procesos, sino un mandato aplicable a todos aquellos en los que no se advierta incompatibilidad con su estructura y esencia.

En ese contexto, son viables en este tipo de procedimiento especial las reglas de jurisdicción y competencia (artículos 1° y 15, a excepción del artículo 6); las reglas de intervención del Ministerio Público (artículo 16); los requisitos de la demanda, acumulación de pretensiones y anexos (artículos 25, 25A y 27); la devolución y reforma de la demanda (artículo 28); la forma especial de notificación (artículo 29) con su variante por el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones; el procedimiento en caso de contumacia (artículo 30); el trámite de las excepciones (artículo 32); las reglas sobre representación judicial (artículos 33 y 34); las reglas sobre incidentes y actuación judicial (artículos 37 y 39); la de las formas procesales (artículo 40); las formas específicas de notificaciones (artículos 41); el régimen de las audiencias (artículos 42, 43, 44, 45, 46 y 47); los poderes del juez laboral (artículos 48, 49 y 50); y las pautas especiales sobre algunos medios de pruebas y los recursos ordinarios (artículos 51 a 68).

Incluso, tendrían cabida las disposiciones sobre el procedimiento ordinario que sean compatibles con su esquema cronológico como, por ejemplo, el término del traslado de la demanda o algunas de las etapas de la audiencia pública consagrada en el artículo 77 cuando se trate de procedimientos ejecutivos promovidos de manera directa, es decir, sin un trámite anterior. Esto, sin dejar de lado, por supuesto, que existe también autonomía en otros aspectos tales como los términos procesales, el mandamiento de pago, decreto y levantamiento de medidas cautelares, el aviso de la diligencia del remate, el cumplimiento de la obligación ejecutada, la regla general de inembargabilidad y sus excepciones, y el comportamiento del juez laboral en ejecuciones a continuación de trámite precedente y contra entidades públicas.

A esto se le suma que, en virtud del principio de integración normativa también son aplicables otras figuras del Código General del Proceso, pero en forma complementaria, como el requisito de autenticidad del título ejecutivo, el rechazo de la demanda, la orden de seguir adelante la ejecución, el avalúo de bienes y pago con productos, liquidación de costas y del crédito, la entrega de dineros embargados al acreedor, la terminación del proceso ejecutivo por pago total de la obligación, la citación de acreedores con garantía real, la acumulación de demandas y procesos ejecutivos, la concurrencia de embargos, la práctica de medidas cautelares, la vinculación de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el régimen de notificaciones, entre otras.

Precisamente, por ser aspectos secundarios, estos no desdican la autonomía moderada del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, como tampoco del procedimiento ejecutivo laboral porque, como se ilustró en el flujograma descrito con anterioridad, las etapas esenciales y fundamentales cuentan con regulación especial, y solo para aspectos netamente operativos es que se acude a las disposiciones del procedimiento común para suplir sus vacíos.

## Conclusiones

La problemática que se abordó en este trabajo estuvo relacionada con la escasez normativa que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social presenta sobre el procedimiento ejecutivo laboral, y con el constante cuestionamiento de su autonomía.

Para dar respuesta a la pregunta con la que se enfocó esta investigación, se defendió una hipótesis consistente en que, si se aplica de manera adecuada la primera parte del artículo 145 de dicho estatuto, sobre la remisión a las disposiciones laborales análogas, puede satisfacerse la pretensión de autonomía moderada que guía su núcleo esencial, con el fin de atenuar o, si se quiere, desvanecer, esa marcada tendencia a someter su contenido al procedimiento general. Lo anterior, en la medida en que si se analiza el contenido del artículo 145 citado, de allí puede desprenderse que lo que busca el código es intentar bastarse a sí mismo en la solución de las controversias que surgen de las relaciones de trabajo y de la seguridad social, al punto que, cuando prevé que primero sean aplicadas sus disposiciones análogas, su objetivo no es otro que intentar salvar su espíritu protector, de eficacia y rapidez que lo inspira; de ahí que, en materia de aplicación analógica, el recurso a otras disposiciones como las del procedimiento común solo puede tener aplicación restrictiva y complementaria, es decir, que, a falta de disposición especial, primero hay que consultar las demás disposiciones procesales laborales para determinar si alguna se asemeja a la figura o etapa sobre la cual se indaga, y solo en defecto de esa autointegración normativa, es que se hace viable la remisión a su contenido.

Desde esa perspectiva, y con el propósito de comprobar tal hipótesis, se inició por mostrar cómo, a pesar de que en el escenario jurídico colombiano todavía existe un debate sobre la autonomía del derecho procesal del trabajo, esta disciplina sí puede ser considerada como autónoma, no solo porque esté latente una tendencia universal de separar sus controversias del tronco común del proceso civil, sino porque, además, dicha disciplina tiene una estrecha relación con la sustantiva de donde irradian unos principios – protector, veracidad, indisponibilidad e integración normativa –, y unas reglas técnicas de procedimiento – gratuidad, oralidad, publicidad, consonancia, libertad procesal, eventualidad, preclusión, concentración, intermediación y congruencia – que no incursionan en el ámbito civil o, si lo hacen, no tienen el mismo enfoque.

Luego, se continuó con un escenario en donde se pretendió justificar por qué el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social puede ser ubicado dentro de la escuela de la

autonomía moderada, caracterizado, eso sí, por ser protector, sencillo, gratuito, articulador, humanizador, dinámico y especializado, como forma de adaptarse a su parte material.

Inmediatamente después, se abordó el tema de la integración normativa como una herramienta alternativa de llenar los vacíos normativos para plantear, a continuación, unos referentes sobre la aplicación analógica de las mismas disposiciones adjetivas consagradas en el estatuto procesal laboral y de la seguridad social, y culminar así, en un segundo plano, con la remisión complementaria al Código General del Proceso, siempre y cuando su contenido no muestre oposición a la esencia, filosofía y dogmática de los asuntos laborales.

Acto seguido, se quiso revelar cómo la autonomía del derecho procesal del trabajo, independientemente de su intensidad – si radical, moderada o avanzada – no solo debe ser mirada desde el punto de vista de la densidad legislativa, sino desde la naturaleza específica de sus principios e instituciones, inconfundibles con los que rigen en el procedimiento general.

Lo anterior conllevó a que se abordara un último ciclo en el que se lograron identificar unas facetas autónomas y con regulación especial en los asuntos laborales tales como las reglas de jurisdicción y competencia; intervención del Ministerio Público; requisitos de la demanda; acumulación de pretensiones y anexos; devolución y reforma de la demanda; el procedimiento en caso de contumacia; el trámite de las excepciones previas y de mérito; las reglas sobre representación judicial; pautas sobre la actuación procesal y el comportamiento del juez laboral como director del proceso y garante de los derechos fundamentales; algunas formas de notificaciones; el régimen de las audiencias; los criterios que rigen el decreto y práctica de las pruebas; y los recursos ordinarios contemplados en los capítulos XI, XII y XIII de la misma obra.

Luego, se procuró descifrar cómo las disposiciones contempladas entre los capítulos I y el XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social contribuyen en gran medida en la tarea de llenar los vacíos que se presentan en los 11 artículos que gobiernan el procedimiento ejecutivo laboral, por supuesto, en el marco de un análisis de autonomía moderada que se extendió a través de la incidencia complementaria, y no principal, de las disposiciones del Código General del Proceso; reglamento en el cual se inspeccionó no solo el contenido literal de sus disposiciones, sino su entorno y contorno jurídico y su enfoque sistemático, con el fin de armonizar y acoplar su sentido intrínseco a los principios y reglas del derecho procesal del trabajo en aspectos tales como: la configuración del título base de recaudo, la entrega de dineros consignados al acreedor, la regla de inembargabilidad, la liquidación del crédito, incidentes, avalúo de bienes y pago al acreedor, la diligencia de remate, la ejecución de entidades públicas y de sentencias, conciliaciones y transacciones, entre otras.

Todo este ejercicio dio lugar a que se elaborara una propuesta que no quedara solo en el ámbito de la identificación de los vacíos del procedimiento ejecutivo laboral, sino en cuándo esas carencias pueden ser colmadas a través de disposiciones de su misma naturaleza instrumental o, incluso, de otras que no necesariamente estén consagradas en un capítulo o sección en específico, sino en cualquier otra parte del código, bajo el enfoque del artículo 145 citado, coadyuvado en ciertos casos por la interpretación sistemática y la libertad procesal, cuando, a pesar de no estar regulada una figura, las disposiciones civiles resulten incompatibles.

En esas condiciones, el trabajo investigativo, guiado por el método dogmático jurídico, constituye un significativo aporte a la comunidad judicial conformada por las Salas Laborales de Tribunales Superiores de Distrito Judicial, Juzgados Laborales del Circuito, Juzgados Civiles y Promiscuos del Circuito con conocimiento en asuntos laborales y los Juzgados Municipales de Pequeñas Causas Laborales, toda vez que plantea unos referentes interpretativos específicos que, por lo pronto, conllevarán a que en tales escenarios se siembre la preocupación por la defensa de la autonomía científica y dogmática del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y se despierte, por añadidura, esa inquietud en relación con el tema, y no solo con el procedimiento ejecutivo aquí analizado, sino con otros aspectos que, por su gran trascendencia, no pueden ser regulados por la escuela del proceso único con un código uniforme.

## Referencias bibliográficas

- Alflen Da Silva, K. (2006), *H. Hermenéutica Jurídica y Concreción Judicial*. [Traducido al español de Orduz Maldonado]. Bogotá: Temis.
- Alsina, H. (1963). *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*, 2da ed. Buenos Aires: Ediar Soc. Anón. Editores.
- Anales de la Cámara de Representantes (1945). 25 de julio y 1º de octubre de 1945.
- Arias López, J. (2012). *Derecho Procesal Laboral: aspectos didácticos y pedagógicos*. Pereira: Gráficas Olímpica.
- Azula Camacho, J. (2017). *Manual de Derecho Procesal*. Tomo IV: Procesos ejecutivos. Bogotá: Editorial Temis.
- Aracú Benítez, C. (2013). *La impugnabilidad concentrada o aislada: Herramienta aplicable en el trámite de recursos en el proceso laboral oral*. Recuperado de: <https://letrujil.files.wordpress.com/2013/09/45carlos-freddy-aracu-b.pdf>
- Bedoya Díaz, H. A. (2018). *Derecho Procesal Laboral y de la Seguridad Social*. Bogotá: Leyer Editores.
- Bilbao Bonomelli, F. J. (2014). *La Búsqueda de la Verdad en el Proceso: Una visión crítica del procedimiento laboral chileno*. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116547>.
- Blanco Rivera, O., A. (2009). *Procesal Laboral y de la Seguridad Social: La Jurisdicción del Trabajo en Colombia, anotaciones sobre la oralidad en el juicio del trabajo y la seguridad social*. En Herrera Vergara, J., Valdés Sánchez, G., Jaramillo Jassir, I., Arias Pérez, A., Pasco Cosmópolis, M., Raso-Delgue, J...y Jiménez Díaz, E. (2009). *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Discusiones y debates*, pp. 246 – 283. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Blasco Pellicer, A. (2005). *El Proceso Laboral: con toda la doctrina del Tribunal Constitucional, la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina judicial de las Salas de lo Social de la Audiencia Nacional, de los Tribunales Superiores de Justicia y los Juzgados de lo Social, volumen 1*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Botero Zuluaga, G. (2016). *Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6ª ed. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral, Tomo II*. Buenos Aires: Editorial Talleres Gráficos Garamond.
- Cadavid Jáller, J., Forero Pérez, E., y Cadavid Jáller, L. (2016). *El Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: Parte especial*. Bogotá: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda.
- Campos Rivera, D. (2003). *Derecho Procesal Laboral*. Bogotá: Temis.

- Colombo Filho, C. (2015). *A Autonomia Do Direito Processual Do Trabalho E O Novo CPC*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, vEdição especial. Recuperado de <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/91446>.
- Conti Parra, A. (2008). *Manual de Derecho Laboral*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Coqueiro Costa, C. (1987). *Tendencias Actuales del Derecho Procesal del Trabajo*. Recuperado de [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/98595/1987\\_costa\\_carlos\\_tendencias\\_actuales.pdf](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/98595/1987_costa_carlos_tendencias_actuales.pdf)
- Couture, E. J. (1998). *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Tomo I: La Constitución y el proceso civil, tercera edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Palma.
- Dávalos, J. (2007). *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, 4ª ed. México: Editorial Porrúa.
- De Buen Lozano, N. (1989). *Derecho del Trabajo*, Tomo 1: Conceptos Generales, 7ª ed. México: Editorial Porrúa.
- De Buen Lozano, N. (2011). *Derecho Procesal del Trabajo*, 19ª ed. México: Editorial Porrúa.
- De Litala, L. (1949). *Derecho Procesal del Trabajo, Tomo 1*, [Traducido de Santiago Sentis Melendo – Adiciones de Derecho Argentino por Diego Lamas]. Buenos Aires: Bosch & Cía. Editores.
- Deveali, M. L. (1941). *Las Contiendas del Trabajo y el Régimen Jurídico para su Solución*. En Instituto de Derecho del Trabajo, *Tribunales del Trabajo: Derecho Procesal del Trabajo*. Santa Fe, Argentina: Universidad Nacional del Litoral, pp. 127 – 139.
- Díaz Daza, V. (2002). *Nuevo Curso de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- Dueñas Ruiz, O. (2015). *Lecciones de Hermenéutica Jurídica, séptima edición*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Escobar Vélez, E. (2016). *Los procesos de ejecución*. Bogotá: Librería Jurídica Sánchez.
- Fernández Bulté, J. (2005). *Teoría del Estado y del Derecho*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Fierro Manrique, E. (2002). *La reforma del procedimiento laboral*. Bogotá: Ediciones Librería del Profesional.
- Forero Vargas, E. (2017). *Trazos en la construcción de un derecho procesal colombiano*. Bogotá: Universidad Libre de Colombia, Facultad de Derecho.
- Gaete Berrios, A. (1967). *Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Tomo II*, Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile.

- Galiano-Maritan, G. & González-Millán, D. (2012). La Integración del Derecho ante las Lagunas de la Ley: Necesidad ineludible en pos de lograr una adecuada aplicación del Derecho. Cuba: Universidad de Camagüey. Recuperado de <https://bit.ly/2y592qe>.
- Gamonal Contreras, S. (2015). *El Derecho Procesal del Trabajo, sus caracteres y el principio de igualdad por compensación*. Recuperado de <https://bit.ly/34sYH3o>.
- Gauthier, G. (2013). Los Principios del Proceso Laboral y los Principios que Rigen los Nuevos Procesos Laborales en Uruguay. Recuperado de <https://bit.ly/3ea1eEh>.
- Giglio, W., y Giglio Veltri, C. (2005). *Direito Processual do Trabalho. 15, ed. rev., e atual, conforme a EC n. 45/2004*. São Paulo, Brasil: Saraiva. Recuperado de <https://bit.ly/3a4FRRg>.
- Giraldo Ángel, J. (2007). *Metodología y técnica de la investigación jurídica, décima edición*. Bogotá: Librería Ediciones del Profesional Ltda.
- Gómez González-Rubio, L. (1989). *Proceso ejecutivo laboral: Enfoque sistemático*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Guastini, R. (2001). *Estudios sobre interpretación sistemática*. [Traducido de Marina Gascón y Miguel Carbonell], 3ª ed. México: Editorial Porrúa – Universidad Nacional Autónoma de México.
- Guevara Castro, J. (1952). *Características Fundamentales del Código de Procedimiento del Trabajo*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Jiménez Díaz, E., y Jiménez Salazar, A. (2007). Reforma al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: Comentarios a la Ley 1149 de 2007. Bogotá: Legis.
- Lafont Herrera, M. (1997). *El Proceso Laboral: Guía para su Entendimiento y Práctica*. Bogotá: Ediciones Ciencia y Derecho.
- Leal Pérez, H & Pineda Rodríguez A. (2016). *El título y el proceso ejecutivos*. Bogotá: Uniacademia Leyer.
- Larenz, K. (1966). *Metodología de la ciencia del Derecho*. Barcelona, España: Ariel.
- Meluk, A. (1965). *Procedimiento del Trabajo*. Bogotá: Editorial Temis.
- Meza Yances, L. (2017). *Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada*. Estudios Socio-Jurídicos, 19(2), 197-221. Doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4772>
- Montero Aroca, J. (1976). *Notas sobre la historia de la jurisdicción de trabajo*. Revista de trabajo, ISSN 0034-897X, No. 54-55. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5882992>.
- Montero Aroca, J. (1984). *Evolución y Futuro del Derecho Procesal*. Bogotá: Editorial Temis Librería.
- Mora G., N. (1985). *Los Procesos de Ejecución*. Bogotá: Temis.



- Mosquera Urbano, C. (2016). *Instituciones Jurídico-Procesales del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2ª ed. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.
- Niño Torres, F., Niño Solórzano F., y Mejía Estupiñán, R. (1999). *Procedimiento Laboral Teórico y Práctico*, 7ª ed. Bogotá: Ediciones Librería del Profesional.
- Obando Garrido, J. (2016). *Derecho Procesal Laboral*. Bogotá: Temis.
- Ostau De Lafont De León, F., y Niño Chavarro, L. (2015). *La Justicia Laboral como elemento esencial del trabajo decente en Colombia*. Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/33>
- Pasco Cosmópolis, M. (1994). *El Principio Protector en el Derecho Procesal del Trabajo*. recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6718/6833>
- Pasco Cosmópolis, M. (1994). *Los Principios del Derecho del Trabajo: exposición fórum internacional 'El Proceso Laboral'* recuperado de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1995/trabajo/349.htm>.
- Pasco Cosmópolis, M. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª ed. Lima, Perú: AELE.
- Pasco Cosmópolis, M. (2005). *En torno al principio de irrenunciabilidad*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12419/1298/>
- Piroló, M., Murray, C., y Otero, A. (2006). *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*, 2da ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma.
- Plá Rodríguez, A. (1994). *Los Principios del Derecho del Trabajo: exposición fórum internacional 'El Proceso Laboral'* recuperado de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1995/trabajo/349.htm>.
- Podetti, J. R. (1949). *Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral: Tratado de Proceso Laboral, Tomo I*. Buenos Aires, Argentina: Ediar. Soco. Anón. Editores.
- Porras López, A. (1956). *Derecho Procesal del Trabajo*. Puebla, México: Editorial José M. Cajicá jr. SA.
- Reynoso Castillo, C. (2014). *Derecho Procesal del Trabajo, e-Book*. México: Editorial Porrúa y Universidad Nacional de México.
- Rivero Lamas, J. (1970). *La conciliación Judicial en los Procesos Laborales*. Recuperado en: <https://bit.ly/2K155W9>
- Rodríguez Camargo, G. (2002). *Curso de Derecho Procesal Laboral*. Bogotá: Ediciones Librería del Profesional.

- Rodríguez Moreno, R. (1990). *El proceso ejecutivo laboral: Jurisprudencia – Doctrina y Comentarios*. Reimpresión. Bogotá: Ediciones Librería del Profesional.
- Rodríguez - Piñero, M. (1969). *Sobre los Principios Informadores del Proceso del Trabajo*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494501.pdf>.
- Rodríguez - Piñero, M., y Bravo - Ferrer (2003). *Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/801988.pdf>
- Rosina Rossi, A. (2017). *Derecho Laboral Procesal Uruguayo: Breve reseña de su consolidación*. Recuperado en <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/109913>.
- Russomano, M. V. (1966). *La Jurisdicción Laboral. Su competencia y sus Órganos*. Recuperado de <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaselectronicas?IDR=10&IDN=829&IDA=30149>
- Salazar, M. (1984). *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, 3a ed. Bogotá: Jurídicas Wilches.
- Sánchez Ferro, S. (1996). *Analogía e Imperio de la Ley*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/142348.pdf>
- Sarthou, H. (2007). *La Irrupción de la Flexibilización en el Derecho del Trabajo*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18466/18706>.
- Stafforini, E. R. (1946). *Derecho Procesal del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial La Ley.
- Silva, M. (2020). *Teoría General del Proceso: Una Concepción Social y Democrática del Derecho*. Bogotá: Legis.
- Silva Romero, M. (2007). *Dirección Judicial del Proceso: Aplicado a Juzgados Laborales*. Módulo Curso de Formación Judicial. Bogotá: Escuela Rodrigo Lara Bonilla.
- Silva Romero, M. (2011). *Dificultades y propuestas en la aplicación de la oralidad en materia laboral: Desconocimiento de la evolución del concepto 'oralidad'*. Recuperado de <https://letrujil.files.wordpress.com/2013/09/34marcel-silva-romero.pdf>
- Silva Romero, M. (2013). *Módulo sobre Integración del Código General del Proceso al Proceso del Trabajo y la Seguridad Social*. Gestión de los despachos judicial en el área laboral, en Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla (2013). Bogotá: Consejo Superior de la Judicatura.
- Silva Romero, M. (2014). *Aplicación del Código General del Proceso en el procedimiento laboral en Código General del Proceso: Ley 1564 de 2012*. Bogotá: Instituto Colombiano de Derecho Procesal, pp. 479 – 488.
- Solano Sierra, J. E. (1994). *Los términos procesales en el Derecho*. Bogotá: Editorial Doctrina y Ley.
- Tamayo Jaramillo, J. (2013). *Manual de Hermenéutica Jurídica*. Medellín: Biblioteca Jurídica DIKE.

- Tissembaum, M. R. (1941). *Las Contiendas del Trabajo y el Régimen Jurídico para su Solución*. En Instituto de Derecho del Trabajo, *Tribunales del Trabajo: Derecho Procesal del Trabajo*. Santa Fe, Argentina: Universidad Nacional del Litoral, pp. 140 – 280.
- Torregroza Sánchez, A. (2002). *Curso de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2da ed. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.
- Trueba Urbina, A. (1973). *El Derecho Procesal del Trabajo: Disciplina jurídica autónoma*. Recuperado de <https://www.revistadelauniversidad.mx/download/017ddd01-3701-4d75-87e4-f67db23ac374?filename=el-derecho-procesal-del-trabajo-disciplina-juridica-autonoma>.
- Valdés Sánchez, G. (1986). *Curso de Procedimiento Laboral*. Bogotá: Ediciones Rosaristas.
- Valdés Sánchez, G., Herrera, J., Valderrama, R., Ramírez, F., Jiménez, E., Ochoa, B., Silva, M. R., y Hernández, C. (2002). *Reformas al Procedimiento Laboral: Ley 712 de 2001, comentarios de la Comisión Redactora del proyecto de ley*. Bogotá: Legis.
- Valenzuela, A. (1959). *Derecho Procesal del Trabajo: Los Principios Fundamentales de la Relación Procesal del Trabajo*. México: Editorial José M. Cajicá jr. SA.
- Vallejo Cabrera, F. (2016). *La oralidad laboral*, 9ª ed. Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda.
- Velásquez G., J. (2006). *Los procesos ejecutivos*. 13a ed. Bogotá: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda.

### **Decisiones judiciales**

- Corte Constitucional, sentencia C-546 del 1º de octubre de 1992, M. P. Ciro Angarita Barón y Alejandro Martínez Caballero.
- Corte Constitucional, sentencia T-067 del 22 de febrero de 1995, M. P. Hernando Herrera Vergara.
- Corte Constitucional, sentencia C-037 del 5 de febrero de 1996, M. P. Vladimiro Naranjo Mesa.
- Corte Constitucional, sentencia C-354 del 4 de agosto de 1997, M. P. Antonio Barrera Carbonell.
- Corte Constitucional, sentencia C-662 del 12 de noviembre de 1998, M. P. Hernando Herrera Vergara.
- Corte Constitucional, sentencia C-160 del 17 de marzo de 1999, M. P. Antonio Barrera Carbonell.
- Corte Constitucional, sentencia C-566 del 15 de julio de 2003, M. P. Álvaro Tafur Galvis.
- Corte Constitucional, sentencia C-968 del 21 de octubre de 2003, M. P. Clara Inés Vargas Hernández.
- Corte Constitucional, sentencia T-1237 del 9 de diciembre de 2004, M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

- Corte Constitucional, sentencia T-096 del 7 de febrero de 2008, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.
- Corte Constitucional, sentencia T-350 del 17 de abril de 2008, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
- Corte Constitucional, sentencia C-070 del 10 de febrero de 2010, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.
- Corte Constitucional, sentencia C-868 del 3 de noviembre de 2010, M. P. María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional, sentencia C-830 del 13 de noviembre de 2013, M. P. Mauricio González Cuervo.
- Corte Constitucional, sentencia C-424 del 8 de julio de 2015, M. P. Mauricio González Cuervo.
- Corte Constitucional, sentencia T-111 del 2 de abril de 2018, M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado.
- Corte Constitucional, sentencia T-048 del 8 de febrero de 2019, M. P. Alberto Rojas Ríos.
- Corte Constitucional, sentencia T-313 del 15 de julio de 2019, M. P. Antonio José Lizarazo Ocampo.
- Corte Constitucional, sentencia T-334 del 21 de agosto de 2020, M. P. Diana Fajardo Rivera.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia 159 del 16 de junio de 1986, M. P. Germán Gonzalo Valdés Sánchez.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia 758 del 11 de junio de 1987, M. P. Manuel Enrique Daza Álvarez.
- Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, sentencia 2009 de 29 de marzo de 1990, M. P. Jaime Sanín Greiffenstein.
- Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, auto APL4979 del 3 de agosto de 2017, radicado 11001023000020170012300, M. P. Luis Guillermo Salazar Otero.
- Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, auto APL4542 del 10 de octubre de 2019, radicado 11001023000020190037300, M. P. Fernando Castillo Cadena.
- Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, auto APL374 del 6 de febrero de 2020, radicado 11001023000020190020700, M. P. José Francisco Acuña Vizcaya.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia 14381 del 18 de octubre de 2000, M. P. Carlos Isaac Nader.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 9 de marzo de 2005, radicado 23485, M. P. Isaura Vargas Díaz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto del 5 de diciembre de 2006, radicado 31148, M. P. Carlos Isaac Nader.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto del 29 de abril de 2008, radicado 35536, M. P. Isaura Vargas Díaz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto del 5 de febrero de 2009, radicado 38149, M. P. Eduardo López Villegas.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 17 de julio de 2009, radicado 24943, M. P. Luis Javier Osorio López.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto 48844 del 7 de diciembre de 2010, M. P. Camilo Tarquino Gallego.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto del 2 de marzo de 2011, radicado 48403, M. P. Gustavo José Gnecco Mendoza.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto 50799 del 10 de mayo de 2011, M. P. Francisco Javier Ricaurte.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto radicado 51299 del 14 de junio de 2011, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia radicado 39601 de 21 de febrero de 2012, M. P. Carlos Ernesto Molina Monsalve y Francisco Javier Ricaurte Gómez.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 21 de marzo de 2012, radicado 37307, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 2 de mayo de 2012, radicado 38045, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia radicado 38953 del 4 de julio de 2012, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 16 de octubre de 2012, radicado 40557, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 27 de noviembre de 2012, radicado 30916, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, sentencia del 15 de enero de 2013, radicado 41327 M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 22 de enero de 2013, radicado 41409, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL2271 del 3 de julio de 2013, radicado 32870, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL2271 del 3 de julio de 2013, radicado 32870, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL2517 del 29 de julio de 2013, radicado 33066, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL2798 del 21 de agosto de 2013, radicado 33384 M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL2937 del 3 de septiembre de 2013, radicado 33520, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3028 del 3 de septiembre de 2013, radicado 33560, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3099 del 11 de septiembre de 2013, radicado 44819, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3128 del 11 de septiembre de 2013, radicado 33598, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3199 del 17 de septiembre de 2013, radicado 33628, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3405 del 9 de octubre de 2013, radicado 33928, M. P. Gustavo Hernando López Algarra.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3439 del 9 de octubre de 2013, radicado 50249, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3623 del 22 de octubre de 2013, radicado 50495, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias STL3710 del 29 de octubre de 2013, radicado 34122, M. P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL913 del 13 de noviembre de 2013, radicado 45250, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL4046 del 26 de noviembre de 2013, radicado 34532, M. P. Gustavo Hernando López Algarra.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL4326 del 4 de diciembre de 2013, radicado 34644, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL823 del 22 de enero de 2014, radicado 51775, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL4335 del 2 de abril de 2014, radicado 35818, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, sentencia STP6182 del 15 de mayo de 2014, radicado 73240, M. P. Eyder Patiño Cabrera.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto del 11 de junio de 2014, radicado 66453, M. P. Gustavo Hernando López Algarra.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL10627 del 12 de agosto de 2014, radicado 37256, M. P. Gustavo Hernando López Algarra.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL13836 del 24 de septiembre de 2014 radicado 37832, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL14247 del 15 de octubre de 2014, radicado 38028, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL15202 del 29 de octubre de 2014, radicado 56465, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL15725 del 10 de noviembre de 2014, radicado 33390, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL16796 del 3 de diciembre de 2014, radicado 38652, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL1411 del 11 de febrero de 2015 radicado 57601, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL2005 del 25 de febrero de 2015 radicado 39278, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL6032 del 6 de mayo de 2015, radicado 58719, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL6490 del 20 de mayo de 2015, radicado 58939, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL7970 del 17 de junio de 2015, radicado 59483, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL6059 del 14 de octubre de 2015, radicado 72011, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL15649 del 4 de noviembre de 2015 radicado 41648, M. P. Gustavo Hernando López Algarra.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL16905 de 24 de noviembre de 2015, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL5178 del 21 de abril de 2016 radicado 43046, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL6806 del 18 de mayo de 2016, radicado 66081, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL8559 del 15 de junio de 2016, radicado 43586, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL5579 del 24 de agosto de 2016, radicado 74891, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL12840 de 7 de septiembre de 2016, radicado No. 68375, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL16502 del 9 de noviembre de 2016, radicado 69725, M. P. Fernando Castillo Cadena.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL8751 del 6 de diciembre de 2016, radicado 50538, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL18606 del 14 de diciembre de 2016, radicado 45470, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL1290 del 1° de marzo de 2017, radicado 70020, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3649 del 8 de marzo de 2017, radicado 46300, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL3693 del 15 de marzo de 2017, radicado 56998, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL5601 del 19 de abril de 2017, radicado 72301, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL5750 del 26 de abril de 2017, radicado 46826, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL9248 del 21 de junio de 2017, radicado 73263, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL11015 del 21 de julio de 2017, radicado 47606, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL13254 del 23 de agosto de 2017, radicado 47854 M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL6054 del 30 de agosto de 2017, radicado 69575, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL16237 del 3 de octubre de 2017, radicado 48468, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.



Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL20533 del 29 de noviembre de 2017 radicado 76903 M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL766 del 24 de enero de 2018, radicado 49794, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL1767 del 24 de enero de 2018, radicado 49700, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3854 del 7 de marzo de 2018, radicado 50214, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3836 del 14 de marzo de 2018 radicado 50304, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL4894 del 11 de abril de 2018, radicado 50610, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL6815 del 3 de mayo de 2018, radicado 50448, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL1750 del 3 de mayo de 2018, radicado 78293, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL2501 del 20 de junio de 2018 radicado 76049, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL3085 del 25 de julio de 2018, radicado 66210, M. P. Fernando Castillo Cadena.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL12208 del 12 de septiembre de 2018, radicado 52670, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL12440 del 19 de septiembre de 2018, radicado 52720, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL12826 del 25 de septiembre de 2018, radicado 52756, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL13757 del 16 de octubre de 2018, radicado 53038, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL15079 de 14 de noviembre de 2018, radicado 81935, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL328 del 15 de enero de 2019, radicado 54016, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL1476 del 23 de enero de 2019 radicado 54018, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL2124 del 5 de febrero de 2019, radicado 54118, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL542 del 16 de enero de 2019, radicado 82451, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3711 del 6 de marzo de 2019, radicado 83293, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL4677 del 3 de abril de 2019, radicado 83709, M. P. Fernando Castillo Cadena.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL5720 del 24 de abril de 2019 radicado 55116, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL6165 de 14 de mayo de 2019, radicado 55258, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL2161 del 29 de mayo de 2019, radicado 77605, M. P. Fernando Castillo Cadena.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL2261 del 29 de mayo de 2019, radicado 82034, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL7287 del 29 de mayo de 2019, radicado 55586, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL7311 del 29 de mayo de 2019, radicado 84641, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL7206 del 5 de junio de 2019, radicado 84647, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL8603 del 26 de junio de 2019, radicado 84879, M. P. Fernando Castillo Cadena.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL9627 del 3 de julio de 2019 radicado 56328, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL2940 del 10 de julio de 2019, radicado 84882, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL10573 del 29 de julio de 2019, radicado 56596, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL4167 del 14 de agosto de 2019, radicado 85615, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL12761 del 27 de agosto de 2019, radicado 56966, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL13435 del 25 de septiembre de 2019, radicado 86433, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL14429 del 16 de octubre de 2019, radicado 86695, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL14662 del 23 de octubre de 2019, radicado 86595, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL16294 del 20 de noviembre de 2019, radicado 85757, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL1272 del 14 de enero de 2020, radicado 58116 M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL1046 del 12 de febrero de 2020, radicado 86899, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL2288 del 19 de febrero de 2020, radicado 88131, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL2221 del 24 de febrero de 2020, radicado 58818, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL2493 del 4 de marzo de 2020, radicado 88273, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3387 del 18 de marzo de 2020, radicado 58574, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL3413 del 18 de marzo de 2020, radicado 58192, M. P. Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL 86585 del 6 de mayo de 2020, M. P. Omar Ángel Mejía Amador.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL1761 del 15 de julio de 2020, radicado 75825, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL7308 del 9 de septiembre de 2020, radicado 60390, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STL7811 del 16 de septiembre de 2020, radicado 60582, M. P. Luis Benedicto Herrera Díaz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto AL2957 del 4 de noviembre de 2020, radicado 86787, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, auto del 17 de mayo de 2018, radicado 11001010200020170174500, M. P. Julia Emma Garzón de Gómez.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, auto del 11 de marzo de 2014, expediente 11001310502120130082301, M. P. María del Carmen Chaín López.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, auto del 14 de julio de 2014, expediente 11001310502820140029701, M. P. María del Carmen Chaín López.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, auto del 15 de septiembre de 2014, expediente 11001310502020140010202, M. P. María del Carmen Chaín López.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, auto 18 de junio de 2015, expediente 110013105002220140069001, M. P. Martha Ruth Ospina Gaitán.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, auto del 19 de septiembre de 2016, expediente 11001310501320160030701, M. P. Martha Ruth Ospina Gaitán.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, auto del 28 de septiembre de 2016, expediente 11001310502320150088801, M. P. Martha Ruth Ospina Gaitán.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, Sala Laboral, sentencia del 28 de marzo de 2017, expediente T-76111220500020170004800, M. P. Martín Fernando Jaraba Alvarado.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, auto del 2 de abril de 2019, expediente 11001310503620180047701, M. P. Marleny Rueda Olarte.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala Laboral, auto del 24 de abril de 2019, expediente 66001310500120110031201, M. P. Julio César Salazar Muñoz.