

## La especialidad del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y algunos puntos de relacionamiento con otras sistemáticas procesales

---

*The Procedural Code of Labor and Social Security specialty and some points of relationship with other procedural codes*

Carolina Villegas-Correa<sup>1</sup>  
Érika Johana Asprilla-Valencia<sup>1</sup>  
John Carlos Zapata-Salas<sup>1</sup>  
Julián Alexander Nieto-Castaño<sup>1</sup>  
Vanessa Pérez-García<sup>1</sup>  
José Mauricio Arredondo-Del Río<sup>2</sup>

**Tipo de artículo:** Clínica jurídica. **Recibido:** 14 de junio de 2018. **Aprobado:** 05 de diciembre de 2019.

**Resumen:** El presente artículo tiene dos finalidades: advertir cómo en función de las normas procesales laborales vigentes se podrían tomar decisiones más eficientes en favor de quienes ocupan la posición de partes en un proceso ante el juez del trabajo. La segunda es hacer notar que los códigos procesales, bien sea laboral, civil, penal o administrativo, comparten reglas técnico-procesales comunes que nos permiten entender y comparar su desarrollo, sin desconocer que en ellas existen una serie de particularidades que hacen la diferencia entre una y otra, como pueden ser los términos y la clasificación de sus procesos. La reflexión se orienta a hacer de la justicia procesal laboral algo más expedito, para que los largos tiempos de los procesos no desestimulen la posibilidad de justicia.

**Palabras clave:** Autonomía, especialidad, principio de libertad, sistemática procesal, figuras procesales, proceso, eficacia.

---

1 Carolina Villegas Correa, Érika Johana Asprilla Valencia, John Carlos Zapata Salas, Julián Alexander Nieto Castaño, Vanessa Pérez García, abogados y estudiantes de la Especialización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, programa que "pretende abordar en su plan de estudios, a partir de la teoría del Derecho Constitucional Social y del Derecho Internacional que reconoce el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como derechos humanos fundamentales, un conocimiento pormenorizado del impacto de las relaciones de trabajo o del mundo del trabajo en el Sistema de Seguridad Social Integral a partir del conocimiento de su estructura como tal, que comprende los diferentes subsistemas, las entidades que los administran, las contingencias que protege y las prestaciones que reconoce y paga." Correos electrónicos: carolina\_villegas21@hotmail.com, erikajasva@hotmail.com, johnzalas@hotmail.com, abjuris@une.net.co, vpgabogada@hotmail.com.

2 José Mauricio Arredondo Del Río, abogado, magíster y doctorando de la U. de M. Fue decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Católica Luis Amigó, coordinador del Programa de Derecho de Corporación Universitaria Americana, y abogado Externo del Instituto de los Seguros Sociales. Docente de las universidades de Medellín (pregrado y postgrado), San Buenaventura de Medellín, y docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Forenses del Tecnológico de Antioquia. Ponente nacional e internacional. Correo electrónico: jmarredondo@tdea.edu.co

## Abstract

This article has two purposes: to warn how, depending on the current labor procedural norms, more efficient decisions could be made in favor of those who occupy the position of parties in a process before the labor judge. The second is to note that the procedural codes, whether labor, civil, criminal or administrative, share common technical-procedural rules that allow us to understand and compare their development, without ignoring that there are a number of particularities that make the difference between over and over, such as the terms and classification of their processes. The reflection is aimed at making labor procedural justice somewhat more expeditious so that the long times of the processes do not discourage the possibility of justice.

**Keywords:** Autonomy, specialty, freedom principle, procedural systematics, procedural figures, process, efficiency.

**Cómo citar este artículo:** Villegas Correa, C., Asprilla Valencia, E. J., Zapata Salas, J. C., Nieto Castaño, J. A., Pérez García, V., y Arredondo Del Río, J. M. (2020). La especialidad del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y algunos puntos de relacionamiento con otras sistemáticas procesales. *Memorias Forenses*, (3), 13–22.

## Introducción

---

Artículo que nos permite advertir de la especial aplicación del *Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social*, para resolver los conflictos de que conoce la jurisdicción ordinaria del trabajo, frente a las reclamaciones de carácter individual de los trabajadores del sector privado y de derecho colectivo no importando la naturaleza de la relación contractual, bien sea pública o privada; en igual sentido de afiliados cotizantes y beneficiarios ante las entidades del *Sistema de Seguridad Social Integral (Sistema General de Seguridad Social en Salud, Sistema General de Pensiones, Sistema General de Riesgos Laborales y Servicios Sociales Complementarios)*. En materia de derecho procesal o adjetivo, no puede desconocerse como en las diferentes sistemáticas procesales se encuentran instituciones comunes entre ellas demanda - pretensión, contestación - excepción, audiencia de trámite (con conciliación obligatoria al inicio del proceso o como requisito de procedibilidad para iniciar la acción, la resolución de excepciones previas con traslado de parte o para su resolución en la primera audiencia, el saneamiento, la fijación del litigio y el decreto de pruebas e incidentes de llegar a presentarse) y juzgamiento (práctica de medios probatorios, alegatos de conclusión y decisión de fondo), atendiendo claro está a postulados procesales constitucionales y legales previamente establecidos que direccionan la acción,

pero que cada área del derecho le imprime unas formalidades particulares.

El Código de Procedimiento Laboral colombiano es el Decreto-Ley 2158 del 24 de junio de 1948, con modificaciones importantes a través de las leyes 712 de 2001, 1149 de 2007, 1210 de 2008, 1395 de 2010 y 1564 de 2012.

Reconoce hoy su competencia para la solución de los siguientes conflictos jurídicos: que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo; las acciones sobre fuero sindical cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral; la suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical; las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos; la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad; los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera sea la relación que los motive; la ejecución de multas impuestas a favor del Servicio Nacional de

Aprendizaje por incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices; del recurso de anulación de laudos arbitrales y del recurso de revisión, y de la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo.

Para el caso colombiano, se ha pretendido la promulgación de un código procesal único, lo que a la fecha no ha sido posible. El hoy llamado *Código General del Proceso* regula la materia civil y de familia, de allí que las demás sistemáticas procesales (laboral, administrativo, penal, etc.) posean estatutos procesales particulares; algunos de ellos limitados, al no contar con todas aquellas figuras que desarrolla, por ejemplo, el estatuto procesal en materia civil, pero que le permiten al juez tomar una decisión de fondo en derecho sobre la controversia de la especialidad bajo su consideración.

## Desarrollo

La finalidad del presente artículo, no será la de establecer el grado de autonomía que se le asigna al *Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*, ni la de ahondar en su conceptualización como proceso único o de autonomía moderada, radical, avanzada, científica, dogmática y normativa, que trata el jurista Jorge Alonso Moreno Pereira (2015), citando al profesor Marcel Silva Romero (2003), pero sí la de advertir cómo en función de las normas procesales laborales vigentes se podrían tomar decisiones más eficientes en favor de quienes ocupan la posición de partes en un proceso ante el juez del trabajo.

Reiteramos cómo en materia procesal civil, penal, laboral y administrativa, se cuenta con códigos procesales que particularizan la forma como se tramitan los procesos en cada una de las sistemáticas procesales, con la salvedad que el *Código General del Proceso* (Ley 1564 de 2012) podría ser considerado como el más completo y al cual se remiten otras sistemáticas, entre ellas la laboral, para llenar sus vacíos normativos. Para mayor claridad, un ejemplo sería la regulación de las tercerías, de la cual carece la sistemática laboral, y otro punto importante es su consagración como competencia residual de las demás sistemáticas de anunciado estatuto.

Para tratar de marcar similitudes y diferencias en función de las sistemáticas civil y laboral, se parte de los llamados Postulados Clásicos del Derecho Procesal Civil, a saber: a) Autonomía de la voluntad, b) Libertad contractual, c) Igualdad de las partes, y d) Renunciabilidad de derechos. En atención a las finalidades que buscamos con el presente artículo, se confrontan estos postulados desde el derecho laboral, dichos conceptos se desarrollan así: La autonomía de la voluntad, que no tendría que ser extraña a la decisión libre y espontánea de quien pone su capacidad laboral a favor de otro, con la única finalidad de obtener una remuneración por la prestación de un servicio personal, es una característica a la cual se recurre con frecuencia en los juicios laborales con la intención de desvirtuar la presunta relación laboral, sobre todo en los *supuestos contratos de prestación de servicios de naturaleza civil o comercial, que encubren verdaderas relaciones laborales*; dicha autonomía de la voluntad, por su parte, pareciera ser un sinónimo de independencia, o mejor, dirían otros, de la condición de un trabajador independiente.

Asimismo, respecto de la libertad contractual, válida para el derecho laboral, si bien empleador y trabajador pueden escoger con quién contratar, o una vez iniciada la relación laboral darla por terminada en periodo de prueba si así se pactó al inicio del contrato por las partes, o en cualquier momento si se observan condiciones no favorables de parte y parte, no puede considerarse como válida la clasificación que se anuncia en los contextos sociales de que el contrato laboral es un "contrato de adhesión", posición no válida para el derecho laboral, al contar sus contratos con características generales y especiales que posibilitan desvirtuarla, en razón a la posibilidad y conveniencia que las partes valoran al momento de asumir o no una responsabilidad laboral que resulte acorde con las aptitudes, actitudes, necesidades y requerimientos de quienes son llamados sujetos en dicha relación.

En cuanto a la Igualdad de las partes, nunca podrán ser iguales; una cuenta con los medios de producción y las instalaciones para llevar a cabo el objeto de su organización, que son del empleador, quien además debe tener la capacidad económica o posibilidad de remunerar la prestación personal

del servicio de un trabajador. El trabajador es quien labora no solo para cubrir sus necesidades básicas, sino también para adquirir bienes y servicios que le permitan lograr una mejor calidad de vida personal y familiar. La igualdad de partes no se predica de las capacidades de sus apoderados judiciales ni del juez, quien, como se anuncia: "asumirá la dirección del proceso adoptando las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite" (Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, art. 48), de llegar a trascender sus conflictos ante la sede judicial.

Del derecho laboral y de la seguridad social es propia la garantía a la irrenunciabilidad de los derechos mínimos consagrados en la ley (Congreso de la República, 1951), siendo contraria a la renunciabilidad de derechos que, sin entrar a discutir a fondo, aleja el derecho civil de las normas laborales sustantivas o materiales y adjetivas o procesales, en razón a la disponibilidad que logran en materia civil, al no ser necesarios para el desarrollo de unas condiciones mínimas por parte de quien los detenta y quien está en capacidad de disponer de ellos, de igual forma, por no constituirse en mínimos y vitales.

Las diferencias entre las sistemáticas procesales, y entre ellas las consagradas en el Código General del Proceso y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, no son instituciones procesales como la demanda-pretensión, contestación-excepción, prueba, partes, legitimación, juez, competencia, actos procesales de impugnación, decisión final o sentencia, dado que son un conjunto de categorías procesales comunes a todas las ramas del derecho en Colombia y posiblemente en el mundo, de acuerdo con su génesis —continental europeo—, que hoy comparten escenario en nuestras sistemáticas con procesos que desarrollan algunas características muy propias del derecho anglosajón.

En igual sentido, y con el objetivo de evidenciar puntos de relación entre las sistemáticas, encontramos los fundamentos constitucionales contenidos en los diferentes códigos procesales (Penal, General del Proceso, Administrativo, Laboral y de la Seguridad Social, etc.) entre ellos:

Exclusividad y obligatoriedad de la administración de justicia, libre acceso a la administración de justicia, debido proceso, prevalencia constitucional, derecho de defensa, independencia del juez, prevalencia del derecho sustancial, cosa juzgada, favorabilidad, igualdad de partes, etc.

Así mismo, y en función de llamar la atención en puntos comunes, se encuentran otras instituciones afines a las diferentes sistemáticas procesales que la doctrina denomina como *reglas técnico procesales*, entre ellas: eventualidad, preclusión, intermediación, concentración, impulsión oficiosa, carga de la prueba, valoración de la prueba mediante la sana crítica, contumacia, proteccionismo, etc. De allí que podamos concluir que se parte de etapas comunes para el desarrollo de las diferentes sistemáticas procesales, con la salvedad que en cada una de ellas se asignan particularidades que diferencian entre el actuar procesal de una y de otra disciplina del derecho.

De forma puntual, el *Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*, en menos de 156 artículos, por encontrarse algunos de ellos derogados, consagra las actuaciones que rigen la especialidad, en comparación con el *Código General del Proceso* que, en sus 627 artículos, pareciera regular un número mayor de asuntos y de diversas especialidades (civil, familia, contratos, sucesiones, etc.). Es de anotar que del análisis, la comparación y la evaluación de las normas de los mentados estatutos procesales, en relación con figuras contenidas, se observa cómo la norma procesal de la materia civil es más detallada que la propia norma procesal laboral, situación que no es impedimento, como se reitera, para llegar a tomar una decisión de fondo frente a la controversia que se le plantea al juez de la especialidad laboral y de la seguridad social, más aún cuando la propia norma procesal laboral consagra figuras como la analogía y la remisión.

Otro punto del análisis podrían ser los principios que se consagran en la norma procesal laboral, en nuestro concepto mínimos, pero que, frente al texto legal, no son más que una relación a modo enunciativo, en razón a que en el desarrollo del proceso se viven muchos más que carecen de consagración. La norma procesal laboral consagra

los principios en sus artículos: 39, gratuidad<sup>1</sup>, 40, de la libertad<sup>2</sup>, 42, oralidad y publicidad<sup>3</sup>, 49, de la lealtad procesal<sup>4</sup>, 52, de la intermediación<sup>5</sup>, y 66, de consonancia<sup>6</sup>.

En función de la especialidad anunciada como título del presente artículo, nos centraremos en un principio anteriormente citado, de gran valor y objeto de reflexión para nuestra sistemática procesal laboral, el cual es el *principio de libertad*,

---

1 ARTÍCULO 39. PRINCIPIO DE GRATUIDAD. La actuación en los procesos del trabajo se adelantará en papel común, no dará lugar a impuesto de timbre nacional ni a derechos de secretaría, y los expedientes, despachos, exhortos y demás actuaciones cursarán libres de porte por los correos nacionales.

2 ARTÍCULO 40. PRINCIPIO DE LIBERTAD. Los actos del proceso para los cuales las leyes no prescriban una forma determinada, los realizará el Juez o dispondrá que se lleven a cabo, de manera adecuada al logro de su finalidad.

3 ARTÍCULO 42. PRINCIPIOS DE ORALIDAD Y PUBLICIDAD. <Artículo modificado por el artículo 3 de la Ley 1149 de 2007. Ver artículo 15 sobre Régimen de Transición. El nuevo texto es el siguiente: Las actuaciones judiciales y la práctica de pruebas en las instancias, se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo las que expresamente señalen la ley, y las siguientes autos:

1. Los de sustanciación por fuera de audiencia.
2. Los interlocutorios no susceptibles de apelación.
3. Los interlocutorios que se dicten antes de la *audiencia de conciliación, saneamiento, decisión de excepciones y fijación del litigio* y con posterioridad a las sentencias de instancias.

PARÁGRAFO 1o. En los procesos ejecutivos sólo se aplicarán estos principios en la práctica de pruebas y en la decisión de excepciones. PARÁGRAFO 2o. El juez limitará la duración de las intervenciones de las partes y de sus apoderados, respetando el derecho a la defensa.

4 ARTÍCULO 49. PRINCIPIO DE LEALTAD PROCESAL. Las partes deberán comportarse con lealtad y probidad durante el proceso, y el Juez hará uso de sus 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.

5 ARTÍCULO 52. PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 23 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> Presencia del juez en la práctica de las pruebas. El juez practicará personalmente todas las pruebas. Cuando le fuere imposible hacerlo por razón del lugar, comisionará a otro juez para que las practique.

6 ARTÍCULO 66-A. PRINCIPIO DE CONSONANCIA. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente: La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.

que otorga amplias posibilidades y facultades al juez de la materia para tomar decisiones ajustadas a derecho, desde los intereses propios del derecho laboral, el cual anuncia que “los actos del proceso para los cuales las normas laborales no prescriban una forma determinada, al juez le corresponderá realizarlos o permitir que se lleven a cabo, de acuerdo a su finalidad” y en relación con las partes del proceso, que pueden ser el trabajador, el empleador, el afiliado cotizante o beneficiario, o quien la norma legitime para ser parte de un proceso laboral, bien sea que corresponda a la clasificación de ordinario o especial, atendiendo, claro está, a la competencia general que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social define en su artículo 27.

Al inicio del escrito se realizó una breve referencia a las escuelas que predicán la autonomía del Derecho Procesal Laboral y de la Seguridad Social, una de ellas es la escuela radical, que afirma la absoluta autonomía del proceso laboral y de la concepción antiformalista; otra es la escuela de la autonomía avanzada, autonomía científica, dogmática y normativa, donde se advierte que el proceso laboral es autónomo por su dimensión científica y dogmática al contar con principios y regulación que le son propios, y además con una jurisdicción como posibilidad de anunciar el derecho a través de las diferentes categorías de jueces y tribunales.

---

7 ARTÍCULO 2o. COMPETENCIA GENERAL. Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente: La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo. 2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral. 3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical. 4. <Numeral modificado por el artículo 622 de la Ley 1564 de 2012. El nuevo texto es el siguiente: Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos. 5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad. 6. Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive. 7. La ejecución de las multas impuestas a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, por incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices, dictadas conforme al numeral 13 del artículo 13 de la Ley 119 de 1994. 8. El recurso de anulación de laudos arbitrales. 9. El recurso de revisión. 10. Numeral adicionado por el artículo 3 de la Ley 1210 de 2008. El nuevo texto es el siguiente: La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo.

La discusión es más interesante, al saberse que existen posturas que niegan dicha autonomía y esgrimen no pocas razones para fundamentar sus posiciones. Una razón son las constantes visitas que el procesalista en materia laboral y de la seguridad social debe realizar al actual *Código General del Proceso*, en busca de figuras procesales de naturaleza general, al no existir en el estatuto propio. De esto dan cuenta figuras como los litisconsortes, los intervinientes, entre otras (p. ej., *necesario, facultativo, intervención excluyente, llamado en garantía*), terceros (p. ej., *coadyuvancia, llamamiento de oficio*), apoderados (p. ej., *características*), nulidades procesales, impedimentos y recusaciones, declaración de parte y confesión, declaración de terceros, prueba pericial, inspección judicial, indicios, etc.

De igual forma, en el *Código General del Proceso*, en el libro primero “Sujetos del proceso”, en la sección primera, “Órganos judiciales y sus auxiliares”, en el título primero, “De la jurisdicción y competencia”, en el capítulo uno, que refiere a la competencia en su artículo 15, desarrolla la cláusula general o residual de competencia, así:

Corresponde a la jurisdicción ordinaria, el conocimiento de todo asunto que no esté atribuido expresamente por la ley a otra jurisdicción. Corresponde a la jurisdicción ordinaria en su especialidad civil, el conocimiento de todo asunto que no esté atribuido expresamente por la ley a otra especialidad jurisdiccional ordinaria. Corresponde a los jueces civiles del circuito todo asunto que no esté atribuido expresamente por ley a otro juez civil.

Como se advierte, hablamos de figuras procesales más generales, que se suman a las propias del derecho del trabajo, para resolver asuntos muy especiales, como el levantamiento del fuero sindical, las demandas cuyas pretensiones sean la declaratoria y el reconocimiento del pago de salarios y prestaciones sociales, descansos obligatorios remunerados, afiliación y pago de aportes a las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral, indemnizaciones por despidos sin justa causa, acoso laboral, culpa patronal, etc.

De allí que se llame la atención del juez de la especialidad laboral para que desarrolle a plenitud la normativa del código procesal de la materia, evitando *distraer* su juicio en instituciones de otras sistemáticas que podrían llegar a vulnerar el debido proceso en función de la disciplina. Un ejemplo de ello, para una mejor comprensión, sería la exigencia en el escrito de demanda de presentar “la estimación razonada de la cuantía del proceso — valor estimado de las pretensiones— [para] fijar cifra económica”, cuando dicho requisito no lo consagra el estatuto procesal laboral, y aunque es cierto que se debe determinar la cuantía en los procesos ordinarios laborales para indicar el trámite al cual se someterá el proceso, que puede ser de primera o única instancia, lo mismo puede ocurrir con otras exigencias que se importan del estatuto procesal civil (*Código General del Proceso*), al considerarse que su aplicación es válida, sin reparo alguno, y en contra de lo consagrado por la especialidad del trabajo.

Un caso que llama la atención, para hacer efectiva la especialidad reclamada en el presente escrito, consistiría en entender, valorar y aplicar las normas propias del estatuto procesal laboral, con la finalidad de obtener una justicia más pronta, en consideración al artículo 100 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Capítulo XVI, “Procedimientos especiales”, 1. Proceso ejecutivo), Procedencia de la ejecución, que anuncia: “Será exigible ejecutivamente el cumplimiento de toda obligación originada en una relación de trabajo, que conste en acto o documento que provenga del deudor o de su causante o que emane de una decisión judicial o arbitral en firme [...]” (subrayado de los autores).

Hoy, lastimosamente, es impensable que se admita la ejecución en contra de un empleador que expide una certificación de carácter personal, y reconoce que adeuda dineros a su trabajador o extrabajador por concepto de una liquidación, y donde se pueda llegar a proponer una fecha para su pago. Esto no cumple para el juez laboral los requisitos para iniciar el trámite ejecutivo, en contraposición de lo que anuncia la norma en cita. En el *Código General del*

Proceso, por su parte, la norma es del siguiente tenor: PROCESO EJECUTIVO. DISPOSICIONES GENERALES. ARTÍCULO 422. TÍTULO EJECUTIVO. Pueden demandarse ejecutivamente las obligaciones expresas, claras y exigibles que consten en documentos que provengan del deudor o de su causante, y constituyan plena prueba contra él, o las que emanen de una sentencia de condena proferida por juez o tribunal de cualquier jurisdicción, o de otra providencia judicial, o de las providencias que en procesos de policía aprueben liquidación de costas o señalen honorarios de auxiliares de la justicia, y los demás documentos que señale la ley. La confesión hecha en el curso de un proceso no constituye título ejecutivo, pero sí la que conste en el interrogatorio previsto en el artículo 184.

La pregunta que hoy debemos formularnos es: ¿Acaso le falta al juez de la especialidad laboral y de la seguridad social, en el artículo 100, los calificativos de *expresa* y *clara* para poder hacer efectiva la ejecución? Por esta razón, al trabajador que posee un documento con las anunciadas características, se le somete a iniciar un proceso declarativo para obtener decisión de fondo que confirme lo anunciado en el escrito otorgado por el empleador-deudor, para después tramitar el ejecutivo conexo para el cobro de la sentencia.

Un ejemplo más del relacionamiento entre las diferentes sistemáticas para cumplir con el segundo objetivo del artículo, lo encontramos en el artículo 465 del *Código General del Proceso*, referente a la concurrencia de embargos en procesos de diferentes especialidades, así:

Quando en un proceso ejecutivo laboral, de jurisdicción coactiva o de alimentos se decreta el embargo de bienes embargados en uno civil, la medida se comunicará inmediatamente al juez civil, sin necesidad de auto que lo ordene, por oficio en el que se indicarán el nombre de las partes y los bienes de que se trate.

El proceso civil se adelantará hasta el remate de dichos bienes, pero antes de la entrega de su producto al ejecutante, se solicitará al juez laboral, de familia o fiscal la liquidación definitiva y en firme, debidamente especificada, del crédito que ante él se cobra y de las costas, y con base en ella, por medio de auto, se hará la distribución entre todos los acreedores, de acuerdo con la prelación establecida en la ley sustancial. Dicho auto se comunicará por oficio al juez del proceso laboral, de familia o al funcionario que adelante el de jurisdicción coactiva. Tanto este como los acreedores de origen laboral, fiscal y de familia podrán interponer reposición dentro de los diez (10) días siguientes al del recibo del oficio. Los gastos hechos para el embargo, secuestro, avalúo y remate de los bienes en el proceso civil, se cancelarán con el producto del remate y con preferencia al pago de los créditos laborales, fiscales y de alimentos.

Reiterando el derecho procesal laboral consagra, disposiciones normativas específicas para tramitar sus procesos; como se anunció anteriormente se encuentran divididos en dos grupos: ordinarios y especiales; los primeros se tramitan dependiendo de su factor objetivo cuantía, que los subdivide en procesos de única instancia, donde todos los actos procesales del juez con la presencia de las partes y la intervención de terceros, se realizan en una sola audiencia, y *de primera instancia*: en los cuales se dan dos audiencias, la primera de ellas denominada audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas, y la segunda, de trámite y juzgamiento.

En el *Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social* resaltamos además dos artículos fundamentales para el desarrollo y control de las actuaciones en la especialidad laboral: para el actuar del juez de la materia y de quienes ocupan

la posición de parte en sus procesos. El primero de ellos es el artículo 77<sup>8</sup> "De la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio", y el artículo 65<sup>9</sup>, que le permite a las partes y a sus apoderados judiciales conocer acerca de las decisiones del juez y tomar las acciones que favorezcan sus intereses legítimos, mediante la utilización o no de los medios de impugnación (recursos).

---

8 "AUDIENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACIÓN, DECISIÓN DE EXCEPCIONES PREVIAS, SANEAMIENTO Y FIJACIÓN DEL LITIGIO." Contestada la demanda principal y la de reconvenición si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública, la cual deberá celebrarse a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de notificación de la demanda.

Para efectos de esta audiencia, el juez examinará previamente la totalidad de la actuación surtida y será él quien la dirija.

En la audiencia de conciliación se observarán las siguientes reglas:

Si alguno de los demandantes o de los demandados fuere incapaz, concurrirá su representante legal.

Si antes de la hora señalada para la audiencia, alguna de las partes presenta prueba siquiera sumaria de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para celebrarla, la cual será dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha inicial, sin que en ningún caso pueda haber otro aplazamiento.

Excepto los casos contemplados en los dos (2) incisos anteriores, si el demandante o el demandado no concurren a la audiencia de conciliación, el juez la declarará clausurada y se producirán las siguientes consecuencias procesales:

1. Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito.

2. Si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión.

Las mismas consecuencias se aplicarán a la demanda de reconvenición.

3. Cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra.

4. En el caso del inciso quinto de este artículo, la ausencia injustificada de cualquiera de los apoderados dará lugar a la imposición de una multa a favor del Consejo Superior de la Judicatura, equivalente a un (1) salario mínimo mensual vigente.

Instalada la audiencia, si concurren las partes, con o sin apoderados, el juez los invitará para que en su presencia y bajo su vigilancia concilien sus diferencias, si fueren susceptibles de solución por este medio, y si no lo hicieren, deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión. En esta etapa de la audiencia sólo se permitirá diálogo entre el juez y las partes, y entre estas y sus apoderados con el único fin de asesorarlos para proponer fórmulas de conciliación.

Si se llegare a un acuerdo total se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente y se declarará terminado el proceso. El acuerdo tendrá fuerza de cosa juzgada. Si el acuerdo fuese parcial se procederá en la misma forma en lo pertinente.

PARÁGRAFO 1.º Procedimiento para cuando fracase el intento de conciliación. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo total, el juez declarará terminada la etapa de conciliación y en la misma audiencia:

1. Decidirá las excepciones previas conforme a lo previsto en el artículo 32.

2. Adoptará las medidas que considere necesarias para evitar nulidades y sentencias inhibitorias.

3. Requerirá a las partes y a sus apoderados para que determinen los hechos en que estén de acuerdo y que fueren susceptibles de prueba de confesión, los cuales se declararán probados mediante auto en el cual desechará las pruebas pedidas que versen sobre los mismos hechos, así como las pretensiones y excepciones que queden excluidas como resultado de la conciliación parcial.

Igualmente, si lo considera necesario las requerirá para que allí mismo aclaren y precisen las pretensiones de la demanda y las excepciones de mérito.

4. A continuación el juez decretará las pruebas que fueren conducentes y necesarias, señalará día y hora para audiencia de trámite y juzgamiento, que habrá de celebrarse dentro de los tres (3) meses siguientes; extenderá las órdenes de comparendo que sean del caso, bajo los apremios legales, y tomará todas las medidas necesarias para la práctica de pruebas en la audiencia de trámite y juzgamiento; y respecto al dictamen pericial ordenará su traslado a las partes con antelación suficiente a la fecha de esta audiencia."

9 "PROCEDENCIA DEL RECURSO DE APELACIÓN. Son apelables los siguientes autos proferidos en primera instancia: 1. El que rechace la demanda o su reforma y el que las dé por no contestada. 2. El que rechace la representación de una de las partes o la intervención de terceros. 3. El que decida sobre excepciones previas. 4. El que niegue el decreto o la práctica de una prueba. 5. El que deniegue el trámite de un incidente o el que lo decida. 6. El que decida sobre nulidades procesales. 7. El que decida sobre medidas cautelares. 8. El que decida sobre el mandamiento de pago. 9. El que resuelva las excepciones en el proceso ejecutivo. 10. El que resuelva sobre la liquidación del crédito en el proceso ejecutivo. 11. El que resuelva la objeción a la liquidación de las costas respecto de las agencias en derecho. 12. Los demás que señale la ley.

El recurso de apelación se interpondrá: 1. Oralmente, en la audiencia en que fue proferido el auto y allí mismo se concederá si es procedente.

2. Por escrito, dentro de los cinco (5) días siguientes cuando la providencia se notifique por estado. El juez resolverá dentro de los dos (2) días siguientes.

Este recurso se concederá en el efecto devolutivo enviando al superior copia de las piezas del proceso que fueren necesarias, salvo que la providencia recurrida impida la continuación del proceso o implique su terminación, caso en el cual se concederá en el efecto suspensivo.

El recurrente deberá proveer lo necesario para la obtención de las copias dentro de los cinco (5) días siguientes al auto que concedió el recurso. En caso contrario se declarará desierto.

Las copias se autenticarán gratuitamente por el secretario. Cumplido lo anterior deberán enviarse al superior dentro de los tres (3) días siguientes.

La sentencia definitiva no se pronunciará mientras esté pendiente la decisión del superior, cuando ésta pueda influir en el resultado de aquélla.



## Conclusiones

---

Como se puede observar, el presente artículo tiene dos finalidades: la primera es llamar la atención con relación a la existencia de normas en el *Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social* que deben desarrollarse en procura de lograr soluciones efectivas a los conflictos que trascienden a sede judicial, y en los cuales nuestros jueces laborales deben proferir la decisión de fondo – sentencia.

La segunda es hacer notar cómo las sistemáticas procesales, bien sea laboral, civil, penal o administrativa, comparten instituciones de carácter procesal comunes que nos permiten entender y comparar su desarrollo, sin desconocer que en ellas existen una serie de particularidades que hacen la diferencia entre una y otra, como pueden ser los términos y la clasificación de sus procesos.

Puede afirmarse cómo una decisión judicial no soluciona el problema material entre quienes ocupan la posición de partes en un proceso laboral, sino que, en la mayoría de casos, lo agrava al existir dos perdedores: el vencido y quien considera que la condena favorable no colma sus expectativas. Pero nuestra reflexión se orienta a hacer de la justicia procesal laboral algo más expedito, para que los largos tiempos de los procesos no desestimulen la posibilidad de justicia.

**Conflicto de intereses:** Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

## Referencias

---

- Congreso de la República de Colombia. (12 de julio de 2012). Ley 1564 de 2012. "Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones". *Diario Oficial*, 48489.
- Congreso de la República de Colombia. (24 de junio de 1948). Decreto-Ley 2158 de 1948. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Con modificaciones introducidas por Ley 712 de 2001, Ley 1149 de 2007, Ley 1395 de 2010).
- Congreso de la República de Colombia (7 de junio de 1951). *Código Sustantivo del Trabajo* (Con base en la Edición Oficial del Código Sustantivo del Trabajo con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, *Diario Oficial* N.º 27.622, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951).
- Congreso de la República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Congreso de la República de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Ley 100 de 1993, "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones", *Diario Oficial*, 41148.
- Herrera Gaviria, J. G. (s.f.) *Análisis de la Ley 1149 de 2007*.
- Jaramillo V., H. J. (2013). *Ley 1149 de 2007 - implementación de la oralidad. Una repetición innecesaria un aporte a la confusión jurídica*. Recuperado de: (<https://studylib.es/doc/4478561/humberto-jairo-jaramillo---universidad-sim%C3%B3n-bol%C3%ADvar-sede...>)
- Jaramillo V., H. J. (s.f.). *Comentarios a la ley 1149 de 2007, para hacer efectiva la oralidad en el proceso laboral*.
- Memorias Seminario la oralidad y la administración de justicia en la reforma al proceso laboral*. Octubre de 2007.

Moreno Pereira, J. A. (2015). *Aproximación crítica de la aplicación analógica de la Ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso) en el proceso del trabajo y de la seguridad social*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Silva Romero, M. (Julio de 2003). *Módulo sobre integración del Código General del Proceso del*

*Trabajo y la Seguridad Social*. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa.

Valderrama Bedoya, F. (Coord.). (2015). *Teoría del Derecho*. 2.<sup>a</sup> reimpresión. Medellín: Universidad de Medellín, Sello Editorial.