

Aplicación del Desistimiento Tácito en el Proceso Ejecutivo Laboral frente al Código General de
Proceso colombiano. Estudio de caso: Sentencia de Tutela STL 3854 de 2018

Luis Jesús Agudelo López
Ingrid Jovanna Díaz Pineda
María José Morales Betín

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrados y Educación Continua
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Procesal Civil
Sincelejo – Sucre
2019

Aplicación del Desistimiento Tácito en el Proceso Ejecutivo Laboral frente al Código General de
Proceso colombiano. Estudio de caso: Sentencia de Tutela STL 3854 de 2018

Luis Jesús Agudelo López
Ingrid Jovanna Díaz Pineda
María José Morales Betín

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho Civil

Asesor
Dra. Berónica Narváez Mercado
Doctorante en Derecho

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Postgrados y Educación Continua
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Civil
Sincelejo – Sucre
2019

Nota de Aceptación

Manuel Ángel Meib

Director

Aprobado 4.5. Sandra Álvarez S.

Evaluador 1

Evaluador 2

Dedicatoria

Este esfuerzo es dedicado a nuestras familias, quienes son nuestro motor en la vida, lo cual nos impulsa a seguir adelante en cada uno de los propósitos que nos hemos propuesto en la vida y, que sólo alcanzaremos a través de la fortaleza que nos brinda su apoyo y el de Dios.

Agradecimientos

Este espacio, se lo lleva Dios encarnado en el Padre, el Hijo y el Espíritu Santo, nuestras familias, nuestra asesora de trabajo de grado, Dra. Berónica Narváez, a nuestros docentes quienes nos han impulsado a lograr este objetivo en la vida, personas sin las cuales no podríamos haberlo realizado. Muchas Gracias.

Tabla de Contenido

Resumen	7
Abstract	8
Introducción.....	9
1. Planteamiento del Problema	10
2. Objetivos	11
2.1. Objetivo General.....	11
2.2. Objetivos Específicos.....	11
3. Metodología.....	12
4. El Desistimiento Tácito.....	13
5. Proceso Ejecutivo Laboral en el Ordenamiento Jurídico Colombiano.....	19
6. Figura del Desistimiento Tácito en el Código General del Proceso frente al Proceso Ejecutivo Laboral.....	22
7. Estudio de caso: Sentencia de Tutela STL 3854/2018.....	27
8. Conclusiones.....	32
Referencias Bibliográficas.....	34

Resumen

El proceso ejecutivo laboral en Colombia, es uno de los más demandables en los despachos judiciales que integran la Rama Judicial, debiéndose a las múltiples razones que pueden conformar dicho título ejecutivo, como son la conciliación, la transacción, una sentencia de un proceso ordinario laboral y un fallo de tutela entre otros, razones por las cuales en el presente artículo de investigación, se analizó el contenido de la figura jurídica del desistimiento tácito, la cual se encuentra desarrollada en el Código General del Proceso Colombiano, y no es tratada de manera taxativa por las normas laborales, motivo por el cual, se hace necesario resolver el problema referente a si ¿es posible o no la aplicación de la figura del desistimiento tácito que trae el Código General del Proceso en el proceso ejecutivo laboral en Colombia? Móvil, este, que desembocó en el desarrollo de un objetivo general en búsqueda de su solución, tal es el de establecer cómo opera el desistimiento tácito en el proceso ejecutivo laboral; y para lograrlo se desarrollaron tres objetivos específicos, abordando la conceptualización de la figura del desistimiento tácito, caracterizando la estructura del proceso ejecutivo laboral y, por último, analizando la aplicación del proceso ejecutivo laboral al mismo; concluyendo en que no es posible por analogía que en el proceso especial denominado ejecutivo laboral se aplique el desistimiento tácito, pese a que este comportamiento negligente de los apoderados y las partes que integren el proceso laboral se le denomine contumacia en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Palabras clave: Desistimiento tácito, contumacia, proceso ejecutivo laboral y analogía.

Abstract

The labor executive process in Colombia is one of the most demandable in the judicial offices that make up the Judicial Branch, due to the multiple reasons that can make up such executive title, such as conciliation, settlement, sentence of ordinary labor process and guardianship ruling etc., Is it possible or not the application of the figure of tacit withdrawal that the General Code of Procedure brings to the executive labor process in Colombia? In order to achieve this, three specific objectives were developed, addressing the conceptualization of the figure of tacit abandonment, characterizing the structure of the labor executive process and, finally, analyzing the application of the labor executive process to it; concluding that isn't possible by analogy that in the special process called labor executive the tacit abandonment is applied, in spite of the fact that this negligent behavior of the attorneys-in-fact and the parties that integrate the labor process is called contempt in the Labor and Social Security Procedural Code (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social).

Key words: Tacit abandonment, contumacy, labor executive process and analogy.

Introducción

Las ganas de someter a consideración de un juez laboral un conflicto de naturaleza especial como lo es el ejecutivo laboral, se ha vuelto un asunto de los más discutidos, no obstante; cuando se habla de un trabajador, la administración de justicia asume un rol proteccionista del mismo, considerándolo de entrada la parte débil de la relación laboral, obligándose a llevar el proceso hasta el final, aun cuando no exista un reconocimiento previo de los emolumentos reclamados, esto, a pesar que después de iniciada la acción, no se evidencie diligencia alguna por una o ambas partes, que conformen el contradictorio, lo cual es considerado garantista en el mundo jurídico.

Ahora bien, lo antecedido se podría encontrar en choque al proceso ejecutivo laboral, con las figuras procesales de terminación anormal del proceso que trae el Código General del Proceso, como son el allanamiento o el desistimiento, entre este último, el tácito, pues no es posible su aplicabilidad en el proceso laboral, lo cual ha llevado a fuertes discusiones entre la jurisprudencia con demandas de inconstitucionalidad, que han buscado que bajo la analogía que trae consigo el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, sea posible en este ordenamiento especial.

Los cuestionamientos antes señalados, han servido para que el análisis se haya realizado por diferentes expertos en la materia, llegándose a vislumbrar que en materia laboral existe una figura equiparable al desistimiento tácito, como lo es, la contumacia que trae el artículo 30 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y tiene como base una serie de principios que ayudan al desarrollo de una justa administración de justicia, convirtiéndose ello, en el asunto trascendental del presente documento, contextualizada como la desidia de las partes, durante un tiempo, lo cual genera unas consecuencias en la finalización de la acción.

1. Planteamiento del Problema

Por lo precedente, en este artículo de investigación, se solucionará el problema de si ¿Es posible la aplicación de la figura del desistimiento tácito que trae el Código General del Proceso, al proceso ejecutivo laboral en Colombia? Del cual se desprendió el objetivo general consistente en, establecer la aplicación de la figura del desistimiento tácito consagrada en el Código General del Proceso, al proceso ejecutivo laboral en Colombia, pero para llegar a él, se requiere dividir su estructura en partes necesarias, los cuales se constituyen en objetivos específicos, el primero de ellos consiste en rendir conceptos sobre el desistimiento tácito, mientras que el segundo, habla de mostrar el Proceso ejecutivo laboral en Colombia, materializándose todo este bagaje definitorio en concretar si es posible actualmente la aplicabilidad la figura del desistimiento tácito que trae el Código General del Proceso, en el proceso ejecutivo laboral en Colombia. Resultando del extracto anterior, que en nuestro país no es posible la aplicación de la figura del desistimiento tácito en materia laboral, por contener esta, una finalidad encaminada a la protección fehaciente del trabajador, resulta más acertada la regulación de la contumacia, según los pronunciamientos de la Corte Constitucional

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Establecer si es aplicable la figura del Desistimiento Tácito en el Proceso Ejecutivo Laboral en Colombia. En el estudio de caso del Código General del Proceso frente al proceso ejecutivo laboral.

2.2. Objetivos Específicos

- Conceptualizar la figura del desistimiento tácito, y el Proceso Ejecutivo Laboral en Colombia.
- Analizar la figura del desistimiento tácito que trae el Código General del Proceso y el proceso ejecutivo laboral en el marco del ordenamiento jurídico colombiano.
- Examinar el caso planteado en la Sentencia de Tutela STL3854-2018 de la Corte Suprema de Justicia colombiana.

3. Metodología

La investigación planteada es de tipo jurídica y descriptiva pues en esta se desglosa la situación que abarca de manera actual las figuras del desistimiento tácito dentro de un proceso laboral, contando con un enfoque cualitativo, pues descubre los caracteres de las figuras estudiadas, con la finalidad de poder aplicarlas a fondo, para lo cual, es necesario aplicar un método lógico inductivo, en donde se realizó un análisis definitorio de la figura del desistimiento tácito, así como, del proceso ejecutivo laboral en el ordenamiento normativo colombiano. Las fuentes utilizadas fueron secundarias, pues se tomó toda la información relevante de las fuentes formales del derecho, como son la Ley, la Doctrina y la Jurisprudencia, para contestar la incógnita expuesta, generando una vez analizados todos los aspectos relevantes, una conclusión acerca de la aplicación del desistimiento tácito en el proceso especial en materia laboral.

Para la elaboración del presente estudio, se tuvo como muestra fundamental el Código General del Proceso, el ordenamiento laboral colombiano y la constitución política; y el resultado se empleará en toda la comunidad nacional, que, en alguna oportunidad de su quehacer en la administración de justicia, solicite la aplicación del desistimiento tácito en los procesos laborales.

4. El Desistimiento Tácito

En esta primera parte, se pretende conocer a fondo en qué consiste el desistimiento tácito en Colombia, partiendo de conceptos generales a específicos, por ello, de entrada, lo que se debe preguntar es, ¿qué se entiende por desistimiento en sí?, y, por otra parte, ¿qué se entiende por tácito?, para aclararlo se toma en consideración lo dicho de manera breve por la Real Academia Española, RAE. De la siguiente manera:

Desistimiento: Acción y efecto de desistir: “Bastaría el desistimiento de la acción para poner término a tanto proceso” (Real Academia Española, 2018).

Por otra parte, tácito, significa:

1. Adj. Callado, silencioso.
2. Adj. Que no se entiende, percibe, oye o dice formalmente, sino que se supone e infiere.
3. Adj. Gram. Dicho de un elemento gramatical: Que no se expresa, pero se sobrentiende. La oración “Estudias en la biblioteca” tiene sujeto tácito (Real Academia Española, 2018).

Así entonces, se tiene que, al unir las palabras mencionadas se desprende que es la acción de desistir de algo en silencio, y es precisamente así, aplicado al mundo del derecho, pues lo que se busca es descubrir en qué encuadra la misma, para ir dilucidando más a fondo el tema. No obstante, en la Sentencia C-1186 de 2008, la Corte Constitucional, con Ponencia del Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, para referirse a esta figura procesal dijo:

El desistimiento tácito es una forma anormal de terminación del proceso, que se sigue como consecuencia jurídica del incumplimiento de una carga procesal a cargo de la parte que promovió un trámite, y de la cual depende la continuación del proceso, pero no la cumple en un determinado lapso, con la cual se busca sancionar no sólo la desidia sino también el abuso de los derechos procesales. No todo desistimiento tácito significa la terminación del proceso, ya que la decisión judicial a tomar dependerá de la clase de trámite que esté pendiente de adelantarse (Sentencia C-1186, 2008).

En razón a la búsqueda de definiciones sobre el concepto, se debe recurrir inexorablemente al ordenamiento procesal, para lo cual se tiene en la sección quinta, título único, que se habla sobre la terminación anormal del proceso, entre las cuales tiene la transacción y el desistimiento, este último atinente al tema del presente análisis y que se ubica en el capítulo II, de dicho título en el Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012, 2018)

Entonces, cuando se empieza a hablar de desistimiento se encuentran tres artículos del citado, como son, el 314 referente al desistimiento de las pretensiones, el 316 que trata sobre el desistimiento de algunos actos procesales, y por último el asunto que nos invoca, como es el normado en el 317 que concierne única y exclusivamente al desistimiento tácito, rezando que:

“El desistimiento tácito se aplicará en los siguientes eventos:

1. Cuando para continuar el trámite de la demanda, del llamamiento en garantía, de un incidente o de cualquiera otra actuación promovida a instancia de parte, se requiera el cumplimiento de una carga procesal o de un acto de la parte que haya formulado aquella o promovido estos, el juez le ordenará cumplirlo dentro de los treinta (30) días siguientes mediante providencia que se notificará por estado.

Vencido dicho término sin que quien haya promovido el trámite respectivo cumpla la carga o realice el acto de parte ordenado, el juez tendrá por desistida tácitamente la respectiva actuación y así lo declarará en providencia en la que además impondrá condena en costas.

El juez no podrá ordenar el requerimiento previsto en este numeral, para que la parte demandante inicie las diligencias de notificación del auto admisorio de la demanda o del mandamiento de pago, cuando estén pendientes actuaciones encaminadas a consumir las medidas cautelares previas.

2. Cuando un proceso o actuación de cualquier naturaleza, en cualquiera de sus etapas, permanezca inactivo en la secretaría del despacho, porque no se solicita o realiza ninguna actuación durante el plazo de un (1) año en primera o única instancia, contados desde el día siguiente a la última notificación o desde la última diligencia

o actuación, a petición de parte o de oficio, se decretará la terminación por desistimiento tácito sin necesidad de requerimiento previo. En este evento no habrá condena en costas “o perjuicios” a cargo de las partes (Ley 1564 de 2012, 2018).

Se tiene entonces, que esta figura en materia procesal es de vital importancia, pues castiga la desatención que la parte legitimada en la causa por activa, tiene frente al proceso que esté adelantado en nombre propio y/o a través de apoderado judicial, esperándole el operador de justicia, un tiempo prudencial en el que debe manifestarse en cuanto a impulsar el asunto y no lo hace, castigándolo con la finalización intempestiva del mismo.

Es claro, que la norma comenta una serie de eventualidades en las que puede configurarse y, hace hincapié en la razón primera de su existencia, tal es, (i) el trámite de la acción que se presentó, (ii) el llamamiento en garantía que se solicitó, (iii) incidentes propuestos o cualquier otra petición generada dentro de la vigencia del proceso, el juez podrá antes de decretar el desistimiento, requerir a las partes para que realizaren sus actuaciones, en el mes siguiente al día en que fueron notificadas del mismo. Sino lo hicieren declarara desistimiento, sancionando con la imposición de costas.

Empero, la segunda causa de desistimiento tácito, indica que cuando el proceso en verdad esté en quietud en la Secretaría del Juzgado, por motivo, de no decirse nada durante un año, desde la última actuación, entonces, se declarará sin hacer requerimiento alguno, a diferencia de la anterior causal, en este caso, no se condena en costas.

Lo anterior, refleja dos casos similares pero diferentes a la vez, uno sobre el adelantar una actuación que se generó durante el trámite del proceso en virtud de una figura procesal que en su mayoría tiene efectos vinculantes, y otra que simplemente quedó aún más en el olvido, en la omisión de actuaciones básicas.

Siguiendo el hilo conductor, de lo que es este fenómeno anormal de terminación del proceso, el mismo artículo 317 dice que el desistimiento tácito debe estar regido por unas reglas, como son:

- a) Para el cómputo de los plazos previstos en este artículo no se contará el tiempo que el proceso hubiese estado suspendido por acuerdo de las partes;
- b) Si el proceso cuenta con sentencia ejecutoriada a favor del demandante o auto que ordena seguir adelante la ejecución, el plazo previsto en este numeral será de dos (2) años;
- c) Cualquier actuación, de oficio o a petición de parte, de cualquier naturaleza, interrumpirá los términos previstos en este artículo;
- d) Decretado el desistimiento tácito quedará terminado el proceso o la actuación correspondiente y se ordenará el levantamiento de las medidas cautelares practicadas;
- e) La providencia que decrete el desistimiento tácito se notificará por estado y será susceptible del recurso de apelación en el efecto suspensivo. La providencia que lo niegue será apelable en el efecto devolutivo;
- f) El decreto del desistimiento tácito no impedirá que se presente nuevamente la demanda transcurridos seis (6) meses contados desde la ejecutoría de la providencia que así lo haya dispuesto o desde la notificación del auto de obediencia de lo resuelto por el superior, pero serán ineficaces todos los efectos que sobre la interrupción de la prescripción extintiva o la inoperancia de la caducidad o cualquier otra consecuencia que haya producido la presentación y notificación de la demanda que dio origen al proceso o a la actuación cuya terminación se decreta;
- g) Decretado el desistimiento tácito por segunda vez entre las mismas partes y en ejercicio de las mismas pretensiones, se extinguirá el derecho pretendido. El juez ordenará la cancelación de los títulos del demandante si a ellos hubiere lugar. Al decretarse el desistimiento tácito, deben desglosarse los documentos que sirvieron de base para la admisión de la demanda o mandamiento ejecutivo, con las

constancias del caso, para así poder tener conocimiento de ello ante un eventual nuevo proceso;

- h) El presente artículo no se aplicará en contra de los incapaces, cuando carezcan de apoderado judicial (Ley 1564 de 2012, 2018).

Entonces, es claro que, la suspensión del proceso tiene un tiempo para su materialización, tal como es, de dos años de estar inactivo, dependiendo de si se ha proferido sentencia o no, lo cual lleva a pensar que, se reflejaría la desidia durante un término considerable, lo que refleja que la administración de justicia en verdad espera a la comunidad de abogados e interesados en los diversos procesos que se adelante en los diferentes despachos judiciales del territorio nacional colombiano.

Sumado a ello, se tiene que, el desistimiento no prohíbe que las personas vuelvan a solicitar nuevamente la demanda, sea en nombre propio y/o a través de apoderado judicial, pero si limita en el tiempo su nueva presentación, en seis meses que deben contabilizarse luego que quede ejecutoriado el respectivo auto que dio lugar al desistimiento, pero tampoco les obliga a iniciarlo, pues queda a la simple voluntad de las partes, luego hay quienes no quieren volver a empezar desde cero un proceso judicial.

Ahora, es importante anotar, que hay momentos que no son contados para efectos de la sumatoria de días que completarían los necesarios para el desistimiento tácito, aquellos que conciernen a la suspensión del proceso que se haya pactado entre las partes del mismo, pues de manera espontánea se decidió el estado de dicho proceso, situación difícil entre quienes conformaron un conflicto, y cuando tal vez, no se ha conciliado al respecto, pero sin embargo, es una situación que no puede descartarse de plano.

Para ir cerrando este capítulo es importante decir, que la norma que habla en el C.G.P, sobre el mismo, no es textual al indicar que solo se aplica a los procesos civiles, por lo cual es visible que es dable su posibilidad en otro tipo de actuaciones judiciales de una jurisdicción y/o competencia diferente, lo cual deja abierta la puerta, en dicho aspecto.

Con la finalidad de concretar el objetivo general, es fundamental que lo expuesto en esta oportunidad, sea tomado, para ir conformando el sustento final de este trabajo, para lo cual en las siguientes líneas se hablará del proceso ejecutivo laboral, en el ordenamiento laboral colombiano para luego enlazarlo como parte del resultado de este trabajo.

5. Proceso Ejecutivo Laboral en el Ordenamiento Jurídico Colombiano

Para iniciar, es contundente decir que el proceso ejecutivo se encuentra consagrado en los diferentes ordenamientos jurídicos colombianos, en derecho administrativo, civil, comercial y en el caso que nos atañe, laboral, no obstante; cada una de dichas áreas contiene su procedimiento de manera específica, lo cual no deja de lado el ordenamiento procesal general, que en nuestro país se vislumbra a través del Código General del Proceso.

En este orden de ideas, es claro que el proceso ejecutivo es uno de carácter especial, es decir, que no tiene un trámite común, que es aquel que se aplicaría en la generalidad de los procesos judiciales, y en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se deposita en el Capítulo XVI que trata sobre procedimientos especiales, exactamente en el artículo 100, que dice:

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 firme. Cuando de fallos 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 (Social, 2018).

Siendo claro, que esta obligación clara, expresa y exigible, debe tener como naturaleza laboral, es decir, que se derive de un contrato de trabajo y, por ende, de todas y cada una de las obligaciones que se desprendan a cargo del empleador para el buen desarrollo de la relación laboral, lo cual suele ser evidente verbi gracia, en los casos de pagos de prestaciones económicas dentro del sistema de pensiones, salud y riesgos laborales. Así como, los que se desprendan del derecho laboral colectivo.

En cuanto a las obligaciones ejecutivas que nacen del contrato laboral, el Dr. Samir Bonett, se pronunció a través del artículo, el contrato de trabajo como título ejecutivo, donde trata el tema que genera el título en esta eventualidad, incluyendo todas las prestaciones sociales y vacaciones, dentro de la misma, pero también, hace una diferencia importante entre los procesos de

conocimiento y el ejecutivo, dejando en claro que, la mayoría de los contratos dentro del ordenamiento jurídico pueden constituirse una vez se incumpla en exigibles, sin necesidad de cualquier otra formalidad, sin embargo el contrato de trabajo, dista de dicho beneficio, pues se le exige declaración judicial, frente a lo cual no está de acuerdo el autor, pues considera que reúne los elementos suficientes para convertirse por sí mismo en un título ejecutivo, y que por la mala praxis y/o costumbre de la justicia colombiana, se le ha puesto al empleado en un desgaste judicial innecesario hasta obtener una sentencia, que reconozca lo evidente (Ortiz, 2010).

Por otra parte, de la norma, desde el articulado 100 al 111 del C.P.T y de la S.S, se regula todo lo atinente al proceso ejecutivo laboral, desde la demanda, su contestación, medidas cautelares, embargos, remates; demostrándose que en 12 artículos agotó su cobertura, sin embargo, es dable indicar, que hay aspectos en materia de ejecutivos, que han sido solo tocados de manera general en el normado 442 del Código General del Proceso, como son las obligaciones de dar, hacer y no hacer, de manera textual, oportunidades, excepciones y hasta la forma en que debe estar liquidado el crédito. (Legis, 2018)

Ahora, se tiene que esta acción judicial, sólo podrá adelantarse en un término estipulado por la norma, que trata de tres años contabilizados a partir de ese día en que efectivamente se haga exigible, pues tiene un pare en el tiempo, que resulta fundamental cuando de la diligencia judicial se tratare, aplicándose entonces lo preceptuado en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y el 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Rezando el primero de los mencionados, en el Título II del Capítulo 1, que:

Artículo 488. Regla General. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto (Legis, 2018).

Lo anterior indica que, un proceso ejecutivo laboral al igual que los demás de la misma área, puede perderse, sino se les incoa en tiempo, y el hacerlo fuera de dicho periodo, generaría la pérdida del tiempo, porque el derecho pues, ya no existe, generando una congestión judicial

innecesaria, y un engaño para la parte que cree que obtendrá el reconocimiento y pago de algún concepto como resultado.

Así entonces, es claro, que un proceso ejecutivo laboral, tiene las mismas ritualidades generales, que de aquel que habla el Código General del Proceso, teniendo una calidad de especial, y pese a que, de entrada, lo constituye bajo diferentes situaciones que nacen del sistema de relaciones laborales y de seguridad social, siempre con los límites mínimos establecidos, los cuales limitan el ejercicio de la misma, siendo fundamental esta acción en el mundo del derecho laboral, pues es una figura más que utilizada y reconocida como eficaz.

Una vez, finalizada esta parte, nos acercamos a resolver la pregunta problema planteada, y con ella el propósito general de este estudio, siendo necesario unir el estudio realizado a través de los dos primeros objetivos específicos, para producir el tercero, el cual aclarará cada uno de los cuestionamientos, y concluir, de la manera más acertada posible, buscando aclarar las contradicciones a las que nos exponemos en razón a este asunto.

6. Figura del Desistimiento Tácito en el Código General del Proceso frente al Proceso Ejecutivo Laboral

Para tratar esta última parte, de los objetivos específicos previamente planteados, se hablará de los primeros dos títulos de este trabajo, generando a partir de la pesquisa de los mismos, una apreciación crítica, que toque a fondo la necesidad de regular el asunto, para poder diligenciar la práctica de los operadores de justicia, y de quienes intervienen en su integridad en un proceso ejecutivo laboral.

Por lo antecedido, lo primero, es decir, que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, no consagra dentro de su cuerpo las razones por las cuales, debería generarse su terminación, lo que nos lleva a pensar que podría ser, a través de una excepción presentada por el ejecutado, consistente en el pago total de la obligación y/o por prescripción, entre otras; pero también se cabría por transacción suscrita entre las partes, en la que cada quien a través de este mecanismo alternativo de resolución de conflictos, este acuerdo, con los puntos acordados.

No obstante, las anteriores interpretaciones de terminación del proceso ejecutivo, ninguna se desprende del ordenamiento procesal laboral, no obstante, se pueden encuadrar algunas, pero, la problemática surge cuando hablamos del desistimiento tácito, pues no se encuentra dentro del ordenamiento laboral, sin embargo, existen ciertas normas que reflejarían indicios de su existencia entre la cual encontramos la contenida en el artículo 30 del C.P.T y de la S.S. (Social, 2018).

Se tiene entonces, que este a la letra reza en cuanto al procedimiento en caso de contumacia que:

Cuando notificada personalmente la demanda al demandado o a su representante, no fuere contestada o ninguno de estos compareciere a las audiencias, sin excusa debidamente comprobada, se continuará el proceso sin necesidad de nueva citación.

Si el demandante o su representante no concurrieren a las audiencias, sin excusa debidamente comprobada, se continuará el proceso sin su asistencia.

Si no compareciere ninguna de las partes se seguirá la actuación sin asistencia de ellas. Todo lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77.

Si se presentaren las partes o una de ellas antes de dictarse la sentencia, y el juez estimare justo el motivo de la inasistencia, podrá señalar día y hora para la celebración de audiencia de trámite.

Parágrafo. Si transcurridos seis (6) meses a partir del auto admisorio de la demanda o de la demanda de reconvención, no se hubiere efectuado gestión alguna para su notificación el juez ordenará el archivo de las diligencias o dispondrá que se continúe el trámite con la demanda principal únicamente.

Se tiene, que lo primero es que la figura de la contumacia se acerca, a lo que se podría considerar un desistimiento tácito por las partes dentro de un proceso ejecutivo laboral, porque si bien, brinda la posibilidad para que las partes puedan aparecer en cualquier momento del proceso, con justificación comprobable y previa valoración del operador de justicia, también lo limita, a la oportunidad anterior al proferimiento de la providencia.

Pese a lo anterior, más adelante en el parágrafo único, habla de seis (6) meses, término con el que cuentan las partes, después de la admisión de la demanda, para notificar a la parte contraria, que podría ser demandante y demandado, aplicándose tal precepto de igual manera a la demanda de reconvención. Teniendo como consecuencia, que el juez archivara el proceso, lo cual, es uno de los puntos que acontecen en el desistimiento tácito, pues si bien, se dice que podría volver a interponerse seis meses después, aquí en materia laboral no hay óbice para que no se haga de inmediato, sin embargo, tal teoría empezaría a discutir con la cosa juzgada, pero en un proceso donde no se dijo nada por ninguna de las partes, sería discutible mirarlo o no de la misma forma.

Ante lo dicho, se vislumbra el acercamiento que tiene una figura de la otra, pues además del archivo, también se podría solicitar el desarchivo con las pruebas y anexos presentados en la primera oportunidad, sumando a ello, que se diferencian en que el proceso según el C.G.P, no se tramita hasta la sentencia, mientras que en materia laboral sí.

El tema de marras, fue tratado por la Corte Constitucional, en sentencia C-868 de 2010, en demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 2 (parcial) de la Ley 1194 de 2008, con Ponencia del Dra. María Victoria Calle Correa, en donde se declaró exequible, pues se concluyó que no se vulnera el proceso laboral, cuando manifestó que:

El artículo 30 del Código de Procedimiento Laboral, denominado “procedimiento en caso de contumacia”, prevé unas circunstancias particulares respecto de las cuales se produce un impulso oficioso del proceso laboral que impide su paralización indefinida: (i) la falta de contestación de la demanda; (ii) la ausencia injustificada del demandado o de su representante en las audiencias; (iii) la falta de comparecencia de las partes, y (iv) la falta de gestión para la notificación de la demanda, cuando han transcurrido seis meses después del acto admisorio de la misma. En este caso, el parágrafo del artículo 30 establece que “si transcurridos seis (6) meses a partir del auto admisorio de la demanda o de la demanda de reconvenición, no se hubiere efectuado gestión alguna para su notificación el juez ordenará el archivo de las diligencias o dispondrá que se continúe el trámite con la demanda principal únicamente (Sentencia , 2010).

Como se puede apreciar no existe una única herramienta para garantizar la efectividad de la administración de justicia en el proceso laboral, pues si bien al juez no le es permitido el inicio oficioso de procesos por requerir estos de la presentación de la demanda para su trámite; si alguna de las partes deja de asistir a las audiencias, el operador judicial debe adelantar las etapas hasta fallar. En tal proceso, es el juez como director del proceso quien debe aplicar la figura de la contumacia evitando la paralización del proceso en unos casos, para proceder al archivo del proceso en otros, continuando así con el trámite de la demanda principal; asegurando la protección de los derechos de los trabajadores.

Se tiene entonces, que, según la Corte Constitucional, con la omisión del desistimiento tácito en materia laboral, no se vulnera ningún derecho fundamental por el hecho de aplicarse en materia civil, ello, con fundamento en que, en ningún momento se atrofia el acceso eficaz a la justicia, por contarse según el normado que regula la contumacia con muchas posibilidades de actuar, pese a la negligencia de las partes, adicionando a ello, que no se le puede dar, igual

tratamiento a un proceso laboral que tiene como salvaguarda los derechos fundamentales de trabajadores, que fueron quienes iniciaron la debida acción judicial, y por algún motivo u otro, han tenido que dejarlas en el camino, depositando la confianza en un operador de justicia que pese a ello lo llevara hasta el final.

Lo resaltado, va acompasado de los poderes del juez, que trae el C.G.P, en su artículo 42 y de la misma manera, las reitera el artículo 48 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, de manera integral, entre ellas las de celeridad e igualdad, que son las que se encuentran invocadas en el caso en concreto, y pues, si se observa la figura del desistimiento tácito y la contumacia, ambas, ayudan a descongestionar la administración de justicia y castigar a las partes negligentes dentro de los procesos. Pero, el espíritu de la figura dispuesta en laboral, busca más allá de eso, como lo es, el de favorabilidad a inclinación del trabajador, como parte débil de la misma.

Ahora, es importante señalar, que si bien, la Corte Constitucional, en la sentencia detrás mencionada, dejo en claro que no hay vulneración al derecho a la igualdad entre quienes invocan un proceso civil y laboral, las dudas aún más se observan, cuando se tiene que la norma laboral tiene como supletoria a la general ante sus vacíos, tal como lo deposita el artículo 145 del C.P.T y de la S.S, que dice:

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 (Social, 2018).

De lo transcrito, se cuenta con que, bajo dicho precepto sería dable, traer el desistimiento tácito del Código General del Proceso, al proceso ejecutivo laboral, sin embargo, frente a dicha apreciación, se ha pronunciado además de la Corte Constitucional, algunos doctrinantes, entre ellos, el Dr. Ernesto Forero Vargas, cuando en el libro trazos en la construcción de un derecho procesal colombiano, diciendo que “se recuerda que el acceso a la justicia en materia laboral es gratuito, por ello frente a la violación de derechos sociales se puede acudir ante el Juez laboral para que, fundado en el concepto de justicia, aplique la normativa” (2017).

Ejemplo del acceso a la administración de justicia es que dentro de los procesos laborales no existen las figuras de la perención, ni el desistimiento tácito y ni siquiera por analogía estas podrían aplicarse, ya que si bien se autoriza la regulación de ciertos aspectos por medio de normas generales en materia civil, no tiene cabida en estos casos tal interpretación analógica, ya que al momento de traer normas civiles al proceso laboral deberá razonarse conforme los principios de favorabilidad (Vargas, 2017).

De allí es claro, que la justicia Laboral, maneja la figura del acceso a la justicia de manera un poco distante de la que consagra en su esencia en Código General del Proceso, y esto se observa, en que no se aplican las formas de terminación anormal del proceso, que dispone el mismo, lo que nos lleva a tener en claro que, esta jurisdicción es tomada bajo algunos principios propios de la misma, y que, en tal sentido, es fundamental la defensa de quien recurre a interponer la demanda, que es el trabajador.

7. Estudio de caso: Sentencia de Tutela STL 3854/2018

Ahora bien, en tal sentido la honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia de tutela STL 3854 de 7 de marzo de 2018, al resolver acción de tutela que instaurara la señora Piedad Gallego Peláez contra la Sala Laboral Del Tribunal Superior Del Distrito Judicial De Cali y el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de la misma ciudad, le correspondió a la sala examinar si los accionados incurrieron en vulneración o amenaza de los derechos fundamentales de la accionante en razón a lo siguiente:

Que el Juzgado Tercero Laboral del Circuito libró mandamiento de pago el 1.º de febrero de 2016 en contra de todos los accionados; que contra ese auto interpuso recurso de reposición y formuló excepciones previas y de mérito; que el despacho «irrespetando el procedimiento laboral que es oral» con auto interlocutorio de 20 de abril de 2017 tuvo por extemporáneo el medio de contradicción, resolvió las excepciones, decretó la terminación del proceso por desistimiento tácito frente a algunos demandados y ordenó continuar la ejecución únicamente contra Piedad Gallego.

Así mismo, añade que recurrió esa decisión invocando la improcedencia del desistimiento tácito en los procesos laborales y de manera subsidiaria pidió «que hiciera extensible el desistimiento tácito a todos los demandados»; que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali resolvió la apelación el 23 de octubre de 2017 y guardó silencio sobre el hecho que el juzgado «irrespetó el procedimiento laboral al no programar audiencia oral» y precisó sobre el desistimiento tácito que este no resulta aplicable a los asuntos laborales, pero en vista de que la parte demandante, quien era la legitimada para formular la censura, guardó silencio, no podía acogerse los argumentos de la pasiva; que con tales actuaciones las autoridades convocadas desconocieron el principio de legalidad.

La Corte en su Sentencia de Tutela referente a la aplicación del desistimiento tácito al procedimiento laboral, específicamente al ser el tema de discusión del presente documento, determinó que el juzgado tercero laboral erró al momento de aplicar dicha norma al proceso laboral igualmente hace alusión a la conclusión a la que llega el Tribunal Superior de la Ciudad de Cali,

el cual parte de una premisa verdadera y arriba en una conclusión falsa, pues efectivamente de conformidad con los derroteros planteados en la sentencia C-868 de 2010 emanada por la Corte Constitucional la cual realizó estudio pormenorizado del Art. 2 de la Ley 1194 de 2008, y se consideró que:

Conforme al anterior pronunciamiento jurisprudencial emanado por el máximo órgano en lo Constitucional, se concluye que la figura del desistimiento tácito, no resulta aplicable a los asuntos de carácter laboral como lo es en el presente asunto, pues queda claro que para nuestra jurisdicción resulta aplicable el artículo 30 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [...] no siendo posible acudir a normatividades análogas, como lo es el Código General del Proceso, y menos para imponer sanciones por la inactividad procesal.

El tribunal en segunda instancia, sin embargo, concluyó que:

En vista de que la parte demandante quien se encuentra legitimado para formular la respectiva censura contra la providencia atacada en relación con la declaratoria del desistimiento tácito, no efectuó pronunciamiento alguno, no serían de recibo las consideraciones expuestas por la apelante en las que pretende que se le haga extensiva tal declaratoria a la ejecutada Piedad Gallego Peláez, pues se reitera que tal figura procesal no resulta aplicable a los asuntos en los que se ejecuten condenas de derechos laborales, los cuales resultan ser derechos no solo irrenunciables, sino también que se tornan fundamentales para la parte ejecutante a la hora de su reconocimiento y posterior pago, por lo que se ha de confirmar el auto recurrido en tal sentido.

Concluye la corte que el error estriba en que sabiendo el Tribunal Superior de Cali que lo que se discute son derechos fundamentales e irrenunciables, como los derechos del trabajador, y no podía dársele aplicabilidad a la Ley Procesal Civil, decidió confirmar la providencia pues en su dicho “quien se encuentra legitimado para formular la censura es la parte demandante”; pasó por alto que se trató de la aplicación de una norma inexistente para el derecho procesal del trabajo

Por esa razón la Sala de Casación Laboral, en la decisión hoy en estudio atendiendo a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, rechazó los argumentos expuestos por el Juzgado Tercero Laboral de Cali y el Tribunal Superior de esa misma ciudad.

Ante esto tal como se ha venido asegurando a lo largo de esta investigación, los derechos laborales son derechos de especial protección legal y constitucional, este último se ve reflejado en el Art. 53 en su inciso segundo de la Constitución Política de Colombia de 1991 el cual a la letra dice:

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

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

Así mismo esa irrenunciabilidad elevada a rango constitucional tiene su desarrollo legal en los principios establecidos en el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo el cual establece en su tenor literal que “las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”.

Es decir, los derechos derivados de la relación laboral son derechos irrenunciables no solo por mandato constitucional y legal como ya se ha establecido, sino además por cuanto son derechos ciertos e indiscutibles, de especial protección por parte del Estado y en especial por los administradores de justicia, en este caso el Juez laboral.

En la sentencia en estudio se puede establecer que, aunque las consideraciones de la Corte pueden parecer en extremo sintetizadas, lo cierto es que la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos derivados de la relación laboral, obedece a los fines de justicia del derecho laboral, que los salvaguarda y protege de las violaciones de sus normas (Obando, 2016)

Aplicado al caso y tema de estudio, se observa entonces que los derechos laborales adquiridos, ciertos e indiscutibles, como es el caso de los que se exige su pago al deudor o en este caso al empleador no pueden desistirse ni siquiera por la voluntad de la misma parte, es decir la figura del desistimiento tácito como quiera que ella es una presunción por el silencio de la parte, no surte el mismo efecto legal en las obligaciones netamente civiles como para el caso de los derechos laborales, que reiterativamente se ha dicho no son renunciables ni siquiera por la misma parte.

Ahora bien, decisiones como esta plantean otra situación, como lo son los casos en los que si bien son obligaciones que se ejecutan por vía de la jurisdicción laboral, lo cierto es que esas obligaciones o acreencias no tienen el carácter de irrenunciabilidad de derechos laborales, como es el caso de los honorarios que por mandato expreso del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social la jurisdicción competente para conocer de los conflictos que se originan en el reconocimiento y pago de los honorarios y de la ejecución de estas no es otra que la jurisdicción laboral, de igual forma también es competente la Jurisdicción laboral para conocer de la ejecución de las multas impuestas por el Servicio Nacional de Aprendizaje, entiéndase de ahora en adelante SENA, estos dos casos no son derechos laborales *per se*, entonces bajo esa tesis al ser estos últimos renunciables y no tener la protección tan amplia que se predica de las prestaciones sociales y los salarios, bajo esa perspectiva podría aplicarse por analogía el desistimiento tácito, pues por ejemplo en el caso de los honorarios profesionales que se derivan de un contrato de prestación de servicios, contrato de carácter eminentemente comercial, más no laboral, el derecho sobre esos honorarios puede ser desistido por la misma parte, al no existir ninguna prohibición legal o revestimiento constitucional para ello.

Por todo lo anterior y analizada la sentencia emanada en sede de tutela por parte de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral y todas las anteriores consideraciones se emiten a

continuación una serie de conclusiones, que fueron los cuestionamientos que se produjeron como consecuencia de este debate, y que servirán de apoyo a toda la comunidad académica y que trabaje en el acceso a la justicia, para que así, tengan en claro la posición actual en el caso de la contumacia y el desistimiento tácito en el proceso ejecutivo laboral.

8. Conclusiones

En cuanto a la aplicación del desistimiento tácito en materia de ejecutivos laborales, la Corte Constitucional, ha indicado de manera reiterada que no se vulnera ningún derecho fundamental por el hecho de aplicarse en materia civil, ello, con fundamento en que, en ningún momento se atrofia el acceso eficaz a la justicia, por contarse según el normado que regula la contumacia con muchas posibilidades de actuar, pese a la negligencia de las partes, adicionando a ello, que no se le puede dar, igual tratamiento a un proceso laboral que tiene como salvaguarda los derechos fundamentales de trabajadores, que fueron quienes iniciaron la debida acción judicial, y por algún motivo u otro, han tenido que dejarlas en el camino, depositando la confianza en un operador de justicia que pese a ello lo llevara hasta el final.

También se buscó aplicar el desistimiento a través de la analogía que trae el artículo 145 del C.P.T y de la S.S, lo cual también fue descartado por la Corte constitucional en sus diversos pronunciamientos, demostrándose que no es dable su aplicación en ningún proceso laboral, pues no tiene cobertura el mismo.

Sobre esto se realizó estudio de la sentencia de tutela STL 3854 de 7 de marzo de 2018, al resolver acción de tutela que instaurara la señora Piedad Gallego Peláez contra La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali y el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de la misma ciudad, destacándose del mismos que los derechos laborales adquiridos, son ciertos e indiscutibles, y por lo tanto no pueden desistirse ni siquiera por la voluntad de la misma parte, es decir la figura del desistimiento tácito como quiera que ella es una presunción por el silencio de la parte, no surte el mismo efecto legal que en las obligaciones netamente civiles, así mismo se deduce del estudio realizado por la Corte en la sentencia de marras que obligaciones que por mandato directo de la ley, que en si no componen derechos laborales irrenunciables, entiéndase el cobro de obligaciones por multas impuestas por el SENA, o el cobro de Honorarios profesionales, por ser estos emanados del contrato de mandato o por prestación de servicios, los cuales si son renunciables podrían ser susceptibles de la aplicación analógica del artículo 317 del C.G.P. , pues su fuente no son derechos laborales, de seguridad social o salarios.

Por tanto, es claro que el desistimiento es una manera como puede terminar de modo anormal un proceso, mediante la cual se castiga la desatención que la parte legitimada en la causa por activa, tiene frente al proceso que este adelantado en nombre propio y/o a través de apoderado judicial, esperándole el operador de justicia, un tiempo prudencial en el que debe manifestarse en cuanto a impulsar el asunto y no lo hace, castigándolo con la finalización intempestiva del mismo y, se presenta frente a una serie de eventualidades, como son: (i) el trámite de la acción que se presentó, (ii) el llamamiento en garantía que se solicitó, (iii) incidentes propuestos o cualquier otra petición generada dentro de la vigencia del proceso, el juez podrá antes de decretar el desistimiento, requerir a las partes para que realizaren sus actuaciones, en el mes siguiente al día en que fueron notificadas del mismo. Sino lo hicieren declarara desistimiento, sancionando con la imposición de costas.

Referencias Bibliográficas

- 1400, D. (1970). *Código de Procedimiento Civil*. Bogotá D.C: Legis
- 1991, C. d. (2018). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá D.C: Legis
- Civil, C. d. (1970). *Decreto 2019*. Bogotá D.C: Legis
- Colombia, U. C. (2010). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Bogotá: U.C.C
- Consejo de Estado (2014). Sentencia 27345-2001. Sala Contenciosa Administrativa
- Corte Constitucional de Colombia (2004). Sentencia T-449 de 2004
- Corte Constitucional de Colombia (2008). Sentencia C-1186
- Corte Constitucional de Colombia (2010). Sentencia C-868 de 2010
- Corte Suprema de Justicia (2017). Sentencia 01328-2017. Sala de Casación Civil
- Corte Suprema de Justicia (2017). Sentencia STC8909
- Corte Supresa de Justicia (2018). Sentencia STL3854-2018. Recuperado de <https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/?r=true#CO/search/jurisdiction:CO/STL3854/CO/vid/733124909>
- Española, R. A. (02 de septiembre de 2018). *Real Academia Española*. Recuperado de RAE: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=desistimiento>
- Española, R. A. (09 de septiembre de 2018). *Real Aacademia Española*. Recuperado de RAE: <http://lema.rae.es/drae2001/srv/search?id=USTR5jnTnDXX294alLaJ>
- Juridica, E. (22 de agosto de 2018). *Enciclopedia Juridica*. Recuperado de <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/primera-instancia/primera-instancia.htm>
- Legis. (2018). *Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Bogotá D.C.: Legis

Ley 1564 de 2012. (2018). *Código General del Proceso*. Bogotá D.C: Leyer

Obando, J. (2016). *Derecho Procesal Laboral*. Editorial Temis. 6^a Ed. ISBN:978-958-35-1094-4

Ortiz, S. A. (2010). *El Contrato de Trabajo como Título Ejecutivo*. Las Américas, 1-22

Proceso, C. G. (2012). *Ley 1564*. Bogotá D.C: Legis

Real Academia Española (01 de septiembre de 2018). *Real Academia Española*. Recuperado de:
<http://dle.rae.es/?id=37P45y8>

Sentencia, Gaceta Judicial LX (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. 03 de Abril de 1946)

Trabajo, C. S. (2018). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá D.C: Legis

Vargas, E. F. (2017). *Trazos en la Construcción de un Derecho Procesal Laboral Colombiano*. Bogotá D.C : Universidad Libre