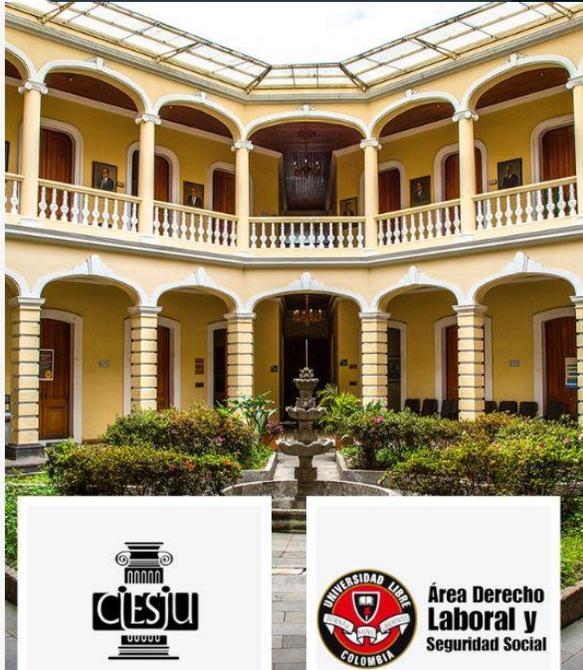
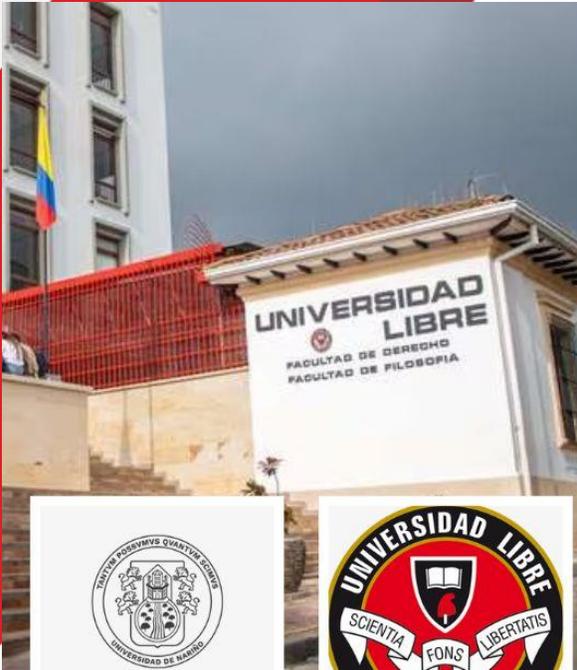


Núm. 14 / Edición Especial 2024

# Boletín trimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



## EDICIÓN ESPECIAL

La unión y las alianzas precisan  
escenarios académicos enriquecedores

@arealaboraluniversidadlibre



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



UNIVERSIDAD LIBRE  
Vigilada Mineducación

FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



# UNIVERSIDAD LIBRE®

Vigilada Mineducación

## **Boletín Bimestral**

núm. 14, edición especial 2024

Facultad de Derecho - Área Derecho Laboral  
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad de Nariño Promoción XVII

## **Dirección General**

Edgar David Pérez Sanabria  
*Jefatura del Área de Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad Libre, Seccional Bogotá.*

## **Comité Científico**

Organización Internacional del Trabajo – OIT

## **Dirección Editorial**

Johan Sebastián Amador Rodríguez  
Laura Daniela Archila Gómez  
Angie Tatiana Bonilla Granados  
Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda  
Valentina Leguizamón Beltrán  
María José Molina Camargo  
Brenda Olarte Romero  
José Heralfo Pescador Gómez  
Manuela Pineda Zapata  
Juan Sebastián Rodríguez Casas  
Juan Andrés Velandia Bustos  
María Fernanda Zuluaga Ospitia  
*Pregrado*

Ana María Báez Silva  
*Posgrados*

## **Dirección de Diseño y Diagramación**

Ana María Báez Silva

## **Dirección de Edición**

Luz Marina Gutiérrez



# Contenido

<b>Editorial</b> .....	5
<b>Editorial Especial.</b> Universidad de Nariño .....	8
Atributos y potestades del juez director del proceso Angie Marisol Díaz Quitiaquez, Laura Susana Jurado Llerena, Maria José Pabón Arteaga y Jennyfer Alexandra Romo Ruales.....	11
Demanda laboral como mecanismo de reconocer derechos vulnerados por Sandra Paola Calvache González, Daniela Fernanda Córdoba Daza y Arelis Fernanda Mora Muñoz.....	21
Fenómeno de la Prescripción y Caducidad en el Derecho Procesal Laboral por María Alejandra Benavides Piandoy, David Camilo Narváez Gómez, Santiago Nicolás Pinza Montenegro y Álvaro Alejandro Solarte Bravo .....	32
Hacia un derecho procesal ágil y efectivo: El rol de las nulidades procesales y constitucionales por Marcela Fernanda Álava, Stephanie de la Cruz Rosero, Andrea Milena Palacios y Leidy Yeraldin Timaná Gómez .....	41
Los recursos y sus efectos en los procesos laborales por Yamile Dayana Martínez Dávila, Harold Vicente Narváez Ortega, Laura Vanessa Jojoa Regalado y Darlin Yulieth Andrade Cabrera .....	56
Mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral en Colombia por Luis Felipe Figueroa Riascos, Angie Daniela Melo Villota, Yinna Dirley Morales Villareal y Aydé Sorelia Villareal Meneses .....	65
Medidas cautelares en el proceso laboral por Sonia Nataly Ordoñez López, Adriana Cortés, Eslly Yadira Cortés Cortés y Julieth Viviana Maigual .....	74
Principios generales y especiales del proceso laboral por Andre Karolina Bazante Ibarra, Luis Miguel García Zarama y Gabriela Stefany Herrera Burbanao .....	80

Técnicas de juicio oral: Régimen probatorio en el derecho procesal laboral por María Alejandra Rodríguez Delgado, Susan Valentina Bolaños Ortega, José David Aguirre Huertas y Jorge Alejandro Recalde Calderón ..... 87

Terceros en el proyecto del nuevo código procesal del trabajo y de la seguridad social por Juan Pablo Rosero Gomajoa, María Alejandra Gómez Benavides, Nicolae Esteban Enríquez Constante y Rosa María Guerrero Cuellar ..... 96

CONSTRUYE TU *Futuro*

FACULTAD DE DERECHO,  
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POSGRADO

**Especialización en  
Derecho Laboral y  
Seguridad Social**

Snies 1488 2 semestres

Inscripciones  
abiertas

CONSTRUYE TU *Futuro*

FACULTAD DE DERECHO,  
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POSGRADO

**Maestría en  
Derecho Laboral y  
Seguridad Social**

Snies 105524 4 semestres

Inscripciones  
abiertas



# Editorial



**Por:**

**Edgar David Pérez Sanabria**

Jefe Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre de Bogotá



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

Desde el área de derecho laboral creemos que la unión y las alianzas precisan escenarios académicos enriquecedores, que el intercambio de ideas deja huella de la diversidad y que la pluriculturalidad que arroja cada región une las ideas para mejorar los escenarios sociales y la divulgación del conocimiento.

En esta ocasión y de manera excepcional, el boletín rompe la periodicidad de sus publicaciones para entregar una edición especial y darle la bienvenida a la Universidad de Nariño, creada en 1904 y aliada de nuestra Universidad Libre, como la histórica escuela de derecho determinante en el desarrollo regional y formadora de profesionales que participan activamente en la vida científica y cultural del país.

El encuentro de estas dos Universidades centenarias, constituidas como parte de la historia del país y formadoras de grandes juristas y de excelentes seres humanos, motivó a que se propusiera reunirnos en torno a las ideas de las instituciones jurídico procesales para dejar una huella en la vida académica de nuestros estudiantes, pues ellos confiaron en el proyecto, se unieron con sus diferentes investigaciones y se arriesgaron a dejar en importantes líneas una actualización sobre conceptos de las instituciones procesales. La complicidad académica y

el apoyo de la Universidad de Nariño en esta idea y, especialmente, del Director del Centro de Investigaciones y Estudios Socio Jurídicos de Posgrados en Derecho, doctor Cristhian Pereira, es determinante para que se vuelva realidad en estas páginas el proyecto.

El punto de partida surge de la obvia distinción entre los procesos o controversias laborales con los procesos civiles en los que la naturaleza del conflicto origina que la discusión sobre derechos sociales imponga la necesidad de fijar reglas o leyes de orden público. Estas resultan irrenunciables y fijan unas calidades especiales en el juez. Ello impone, entonces, la necesidad de proyectar un proceso que tenga la posibilidad de que el juez cuente con las herramientas suficientes para resolver el litigio, dentro del enfoque propio de la realidad que se dimensiona en los conflictos laborales.

Por eso se presenta la importancia de abrir estos espacios y permitir que los estudiantes sean los protagonistas de la construcción de escenarios de divulgación y del diseño de conceptos mínimos que ayuden a que la población académica y los abogados en formación tengan a la mano conceptos concretos y suficientes para enfrentar las realidades sociales. Estas se presentan hoy en día, desafortunadamente, con un alto nivel de conflictividad y por ello, es necesaria la construcción permanente y

sistemática de herramientas que ayuden a conocer las esencias del derecho procesal laboral que al final, es donde reposa el equilibrio social y económico que propone la ley laboral.

Los invitamos, entonces, a navegar por las páginas de esta edición y ser partícipes del importante esfuerzo de los estudiantes en la idea de compartir y ampliar los escenarios profesionales y académicos.

Desde la Universidad Libre de Colombia, el área derecho laboral y seguridad social, estamos siempre atentos a incluir las ideas y a materializar su propósito de unir y desarrollar las alianzas que sean necesarias para construir escenarios académicos, donde la pluralidad, la diversidad y la conexión regional sean características.

En función de esta intención de unión y crecimiento profesional y personal, queremos recordarles nuestra gran cita del 3 al 6 de septiembre en la sede principal de la seccional de Barranquilla. Allí, seremos partícipes del encuentro de más de 12 países, las más importantes universidades del país y los académicos más sobresalientes del mundo del trabajo y la seguridad social en la gran fiesta que convoca a desarrollar pensamientos críticos, reflexivos y de construcción de sociedad.

VI Congreso Internacional | XIX Seminario Internacional | XIII Congreso Estudiantil

## LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

"Desafíos Socio-Jurídicos para el Mundo del Trabajo y de la Seguridad Social"



Un Congreso Internacional referente en la agenda del Derecho del Trabajo desde lo académico, lo profesional y lo jurisdiccional, con invitados de alta trascendencia. Participa como ponente o asistente.

Del	al
<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Septiembre de 2024</b>	

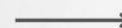
**Barranquilla,**  
Universidad Libre.

**Inscríbete aquí**  
(Como ponente o asistente)

Inversión:			
Estudiantes pregrados: \$100.000	Estudiantes posgrados: \$150.000	Particulares: \$270.000	Ponentes: no pagan

Más información: [congresointernacional@unilibre.edu.co](mailto:congresointernacional@unilibre.edu.co)





# Editorial Especial

Universidad de Nariño



**Por:**

**Cristhian Alexander Pereira Otero**

Director del Centro de Investigaciones y Estudios Socio Jurídicos  
CIESJU

Universidad de Nariño



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

Las reformas de los estatutos procesales traen consigo impactos de diversa índole. Cada peldaño del mundo de la administración de justicia se vuelca a nuevos entendimientos de la norma procesal. Así entonces, el litigante, desde su esfera, tiene su punto de vista que, a veces, converge y otras veces, se distancia del juez, lo que permite la proliferación de interpretaciones alrededor del proceso.

A simple vista, la norma procesal parecería que solo es mera formalidad. Esta afirmación no es más lejana de la realidad, puesto que, en el proceso, lo que se pretende, tanto desde las partes, como desde los operadores judiciales, es llegar, a lo que se conoce, como la verdad real, máxime cuando se están debatiendo derechos laborales, pensionales, de salud y riesgos en el trabajo, que, en opinión de diversos doctrinantes, hoy esos derechos alcanzan la categoría de derechos humanos.

En este sentido, la reforma al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social plantea nuevos retos con relación a la garantía de derechos sustanciales del orden laboral y de la seguridad social. El estatuto que rige actualmente, expedido en 1948, generaba una especie de fenómeno paquidérmico frente a las nuevas tendencias laborales de una sociedad hiperdigitalizada y en constantes avatares.

El Estado Social de Derecho, la fuerza vinculante de la constitución, el efecto irradiador de los derechos fundamentales, sumada a los retos de la cuarta revolución industrial, y los objetivos de desarrollo del milenio llevan a exigir una norma procesal propia del derecho de trabajo, que sea lo suficientemente capaz de ajustarse a las nuevas realidades sociales.

De esta manera, el legislador estaba en deuda con la expedición y actualización de dicha norma procesal, en tanto el problema de la especialidad laboral recaía en que estaba compelida a remitirse al Código General del Proceso en diversos usos de instituciones procesales, lo que generaba que muchas decisiones fuesen proferidas por lógicas, a veces civiles, y no de índole social como se espera de la competencia laboral.

Lo anterior no quiere decir que el nuevo estatuto procesal del trabajo y de la seguridad social no requiera análisis e interpretación, por el contrario, estamos obligados a su riguroso estudio. Por ello, los estudiantes de la promoción XVII de la Especialización en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad de Nariño han realizado un total de 10 artículos reflexivos en torno a la reforma procesal de la competencia laboral.

Estos escritos abordan tópicos de gran relevancia, entre ellos, la prescripción de los derechos laborales, las competencias

y atributos del juez, el manejo de audiencias, las instituciones probatorias, los requisitos de la demanda y su contestación, los terceros intervinientes y demás mecanismos procesales. Estas temáticas servirán de marcos de interpretación para estudiantes de derecho, abogados litigantes, docentes y operadores de la administración de justicia.

Cabe destacar que las reflexiones de este número especial del boletín se logran gracias al estudio derivado de la materia “*Derecho procesal laboral y de la seguridad social*” de nuestra especialización, que contó con la participación del docente Edgar David Pérez Sanabria, con quien, tanto la Universidad Libre como la Universidad de Nariño, han fortalecido los lazos en temas del mundo del trabajo y que esperamos que estos productos académicos sean la constante en la unión de estas dos casas de estudio que se preocupan por la defensa y garantía de los derechos laborales en Colombia y el mundo.



VI Congreso  
Internacional

XIX Seminario  
Internacional

XIII Congreso  
Estudiantil

## LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

“Desafíos Socio-Jurídicos para el Mundo del  
Trabajo y de la Seguridad Social”

 Del 3 al 6 de septiembre de 2024

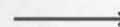


**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada por el Ministerio de Educación



Más información 





# Atributos y potestades del juez director del proceso



**Por:**

**Angie Marisol Díaz Quitiaquez, Laura Susana Jurado Llerena,  
María José Pabón Arteaga y Jennyfer Alexandra Romo Ruales**

Estudiantes Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad de Nariño



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

Es de consideración que ejercer jurisdicción es la parte más compleja del derecho. Determinar el derecho en una situación en específico no es un ejercicio sencillo que pueda desarrollarse sin ningún miramiento de las necesidades sociales que se exponen en la sociedad. Es el juez el sujeto llamado a encontrar un espacio donde el derecho y la justicia puedan relacionarse. De la interpretación de ese sujeto depende que el derecho sea un instrumento de equilibrio, de justicia o que se limite a ser una norma, esto en garantía de cubrir las necesidades de un grupo determinado. En tal sentido, este artículo pretende presentar una visión amplia del derecho, las potestades y atributos que ejerce el juez y hacer énfasis en que el papel de la jurisdicción va más allá de la estricta legalidad.

El cambio de percepción que se presenta en las actuaciones del juez a partir de la Ley 1149 de 2007 es clave. Esta determina al juez como director del proceso, un juez activo y conductor, dejando atrás la figura de un juez fallador o administrador del despacho: *“(...)Garantizando el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite”. Por tal motivo, es necesario concebir la esencia misma del cambio de título que se da a la función del juez dentro del proceso “dirección del procedimiento por el juez” a “El juez director del proceso”* Debe entenderse lo

mencionado como un cambio al llevar la parte procesal a tener la dirección plena del proceso. Otros cambios importantes se presentan en la garantía que se da a los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, lo cual trae consigo un mayor esfuerzo, por cuanto se ve la necesidad de un juez completamente activo dentro de cada etapa procesal.

Respecto a la protección de los derechos fundamentales, son esencialmente los del trabajador, contemplados dentro de la constitución política, especialmente en el artículo 53, se deben tomar las medidas que sean necesarias. Entonces, el juez podría decretar una medida previa. Frente a ello, los puntos de vista están divididos. Existen manifestaciones que mencionan que esto tendría afectación al principio de legalidad. Por otra parte, se establece que, si se trata de protección de derechos fundamentales, el juez es también un juez constitucional que tiene la potestad de decretar medidas provisionales, igual que en la tutela, como garantía de los derechos por proteger, por la categoría de los mismos y del sujeto protegido. En las relaciones laborales es al trabajador a quien más se protege sin desconocer al empleador como ciudadano, porque se entiende comúnmente que el trabajador es el débil económico. Por lo tanto, es preciso afirmar que el juez tiene la potestad de decretar todas las medidas necesarias

para proteger al trabajador, y buscar, de esta manera, que el proceso no tenga impedimentos en su normal desarrollo y así, proteger los derechos del trabajador.

En lo referente a las partes integradas dentro del proceso, se requiere que sean las necesarias y que se busque en una realidad desigual el equilibrio entre las mismas. Esta es la razón para que se pretenda que el proceso sea el que restaure la descompensación ante la ley.

Por otra parte, la oralidad debe abordarse desde la estructura procesal dual, por cuanto la primera etapa es escrita en lo referente a la presentación y contestación de la demanda, o a través de memoriales. Así mismo, es admisible que, si el juez determina una posible afectación, tome las necesarias de oficio o a petición de parte.

Se resalta el concepto de derecho procesal social diferenciándolo de la teoría tradicional del proceso, por cuanto, en este caso, se entiende que existe un sujeto protegido contrariando la teoría de la igualdad procesal. Por lo tanto, abarca todo un concepto de protección jurídica hacia el ser humano, relacionando de esa manera, el concepto de constitucionalización del proceso laboral.

Todo lo expuesto anteriormente se hizo con el propósito de analizar si el proceso laboral con medidas de

protección a los derechos fundamentales se debe unir con la tutela y, consecuentemente, dejar de utilizar el derecho constitucional y laboral. O si, por el contrario, se puede presentar la reclamación de los derechos a través de los dos medios, teniendo dentro del mismo proceso resultados diferentes que generan una ambigüedad jurídica.

De esta forma, el derecho procesal debe ser el instrumento de garantía de los derechos y la forma de efectivizarlos. Es ahí donde se explica que el juez laboral sea también juez constitucional. Por esta razón, está llamado a examinar lo constitucional dentro del proceso, para generar mayor protección y garantía dentro de este. Finalmente, se concluye que, *“es menester entonces afirmar que el concepto de fundamentalidad constitucional debe impregnar el actuar judicial y, por ende, el proceso laboral y de la seguridad social debe propender por desarrollar los derechos fundamentales, el debido proceso y los derechos sustanciales de las partes que se consideran débiles en la relación sustancial y procesal y, así, ir en búsqueda de la armonía laboral y la paz social”*.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el legislador, mediante las facultades impuestas en el artículo 48 del Código Procesal del Trabajo, le ha otorgado al juez el atributo de ser director del proceso, es decir, ser el conductor y

quien tiene en sus manos la rectoría plena del trámite procesal, la Corte Suprema de justicia ha enfatizado que, dentro de ese rol, el juez debe garantizar durante el proceso tres aspectos: i) el respeto de los derechos fundamentales, ii) el equilibrio entre las partes y iii) la agilidad y rapidez en su trámite. Bajo ese entendido, el Alto Tribunal manifiesta que, bajo esa gran labor de ser garante de derechos fundamentales en el procedimiento laboral, el juez debe ejercer un papel activo, conducir el proceso, impedir su paralización y dictar las medidas que se requieran para llegar a proferir sentencia. Es por ello que el legislador ha implementado herramientas dentro del estatuto procesal del trabajo para que el juez, como director del proceso, pueda cumplir con dichas garantías. Así: *“En desarrollo del principio de libertad, cuenta con la posibilidad de realizar libremente los actos que no tengan formas determinadas en la ley (art. 40 CPL), y está en capacidad, entre otras actuaciones, de rechazar las solicitudes o actos que impliquen dilaciones o la ineficacia del proceso (arts. 49 y 53 CPL), decretar las pruebas que estime indispensables y apreciar su valor (arts. 54 y 61 CPL), y ordenar la comparecencia de las partes en cualquier estado del proceso (art. 59 CPL)”*.

En complemento con lo anterior, bajo el presupuesto de que el juez, como director del proceso, debe garantizar la

agilidad y rapidez del trámite, el legislador ha establecido la figura de la contumacia (artículo 30 Código Procesal del Trabajo) dotando al juez de amplios poderes, recordados por la Corte Constitucional de la siguiente manera: *“En el caso del proceso laboral, si bien al juez no le es permitido el inicio oficioso de los procesos porque cada uno de ellos requiere de un acto de parte, (la presentación de la demanda), una vez instaurada, el juez debe tramitar el proceso hasta su culminación, y si una de las partes o ambas dejan de asistir a las audiencias, no por ello se paraliza el proceso, pues el juez debe adelantar su trámite hasta fallar. En tal proceso, el legislador optó por dotar al juez de amplísimos poderes como director de este y complementariamente estatuir la figura de la contumacia con un triple efecto: (i) evitar la paralización del proceso en unos casos, (ii) proceder al archivo del proceso en otros, (iii) continuar con el trámite de la demanda principal; y (iv) asegurar que la protección de los derechos de los trabajadores no se postergue indefinidamente por la falta de actuación del empleador demandado”*.

En concordancia con lo anterior, el alto Tribunal Constitucional ha determinado en su doctrina jurisprudencial del año 2013 que, como director del proceso, el juez posee la potestad de sancionar a la parte que, bajo el incumplimiento de sus deberes impide la culminación del

proceso, en ese entendido manifestó: *“En la rama judicial del poder público, los jueces como directores del proceso están investidos de la facultad de sancionar por los medios que le habilita el legislador, a la parte que incumple sus deberes u obligaciones que resultan determinantes para continuar o finiquitar el trámite procesal. Lo hacen con el fin de velar por la rápida adopción de una decisión definitiva que resuelva la contienda sometida a escrutinio en la jurisdicción respectiva, para garantizar que el juicio no se paralice y desconozca el principio de economía procesal, y para proteger en su esencia la dignidad y el decoro de la administración de justicia. Esos poderes representados en medidas correccionales se encuentran principalmente plasmados en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia (Ley 270 de 1996), en los artículos 58, 59 y 60.”*

De igual manera, la Corte Constitucional, en su doctrina del año 2016, trajo a colación autores como Jair Samir Corpus Vanegas y Hugo Alexander Bedoya Díaz, para recapitular que le corresponde al juez, como director del proceso laboral oral, dirigir dentro del trámite procesal todas las actuaciones de principio a fin. Este papel implica la flexibilidad de algunas disposiciones y el fortalecimiento de la autonomía del juez. En consecuencia, en esa esfera de independencia y soberanía procesal, el juez debe resolver el litigio con las necesidades que requiera cada caso

particular, con un direccionamiento técnico o gerencial en el que el juez determina el ritmo del proceso.

La obra *"El poder de los jueces"*, del autor mexicano Clemente Valdés, ofrece una fascinante exploración sobre el papel del juez a lo largo de diferentes países y épocas. Valdés destaca cómo el juez, en sus orígenes, desempeñaba funciones que abarcaban tanto lo administrativo como lo legislativo, mostrando así una evolución a lo largo del tiempo y las distintas eras históricas.

En tiempos antiguos, la distinción entre acciones civiles y penales no estaba claramente definida. En casos de transgresiones jurídicas, el juez solía imponer multas como forma de restaurar la paz y la justicia en la comunidad. Estas multas, en ocasiones, se destinaban al beneficio de la comunidad como un medio de compensación por los daños causados. La compensación por daños y la imposición de multas, en un contexto donde prevalecía la justicia y la imparcialidad, eran mecanismos utilizados por el juez para resolver conflictos y mantener el orden social. La cantidad de las multas o la compensación variaba según las épocas, los diferentes derechos de los pueblos y, por supuesto, la clase social a la que perteneciera la víctima.

En esencia, "*El poder de los jueces*" nos ofrece una visión reveladora de cómo el papel del juez ha evolucionado a lo largo de la historia, adaptándose a las necesidades y contextos cambiantes de cada sociedad.

El autor destaca la necesidad de que el juez opere de manera independiente del gobierno, aplicando su propio criterio al revisar asuntos particulares. Esta independencia judicial es crucial para proteger a la población de posibles abusos por parte de los empleados gubernamentales. La capacidad de algunos jueces para resolver quejas de particulares, basándose en su propio criterio en lugar del gobierno, representa una importante salvaguarda contra la tiranía de los empleados públicos.

Sin embargo, el derecho de los individuos a reclamar abusos y el crecimiento del poder judicial no surgen de una rebelión contra los monarcas o gobernantes, ni de una exigencia de los jueces. En Europa, esta función judicial tiene sus raíces en el interés de los monarcas por gestionar y controlar la administración de sus reinos de manera eficiente. En Francia, por ejemplo, los jueces y la jurisdicción administrativa tienen su origen en el *Conseil du Roi*, que actuaba como órgano asesor legal del rey y como corte administrativa al servicio de él. Un hito importante fue la creación del Consejo de Estado por Napoleón en la Constitución del año VIII (13 de

diciembre de 1799), el cual consolidó esta estructura judicial administrativa.

En la actualidad, en todos los países que han alcanzado al menos un nivel mínimo de desarrollo social y político, se han establecido organismos encargados de revisar las acciones de los empleados públicos, incluyendo a menudo a los más altos funcionarios como presidentes, ministros y directores generales de entidades gubernamentales importantes. Es interesante notar que, en muchos casos, estos tribunales encargados de supervisar a los funcionarios públicos surgen como parte de la estructura misma de los órganos administrativos, funcionando como jurisdicciones independientes de los tribunales judiciales ordinarios. Sin embargo, las decisiones tomadas por estos tribunales pueden ser apeladas y revisadas por instancias superiores dentro del sistema judicial ordinario, como es el caso de México.

En casi todos los países del mundo contemporáneo, los jueces tienen la autoridad para resolver conflictos entre individuos privados, así como para atender reclamaciones relacionadas con las acciones de los empleados gubernamentales contra ciudadanos particulares. Esta capacidad judicial es fundamental para garantizar la rendición de cuentas y mantener un equilibrio de poder entre el gobierno y la ciudadanía.

Algunos países los jueces poseen la facultad de examinar las acciones y decisiones de los altos funcionarios de la rama ejecutiva del gobierno. En algunos casos, como en Alemania, este poder se establece mediante disposiciones que permiten a cualquier persona, cuyos derechos hayan sido afectados por un órgano del poder público, recurrir a los tribunales ordinarios en busca de justicia. En México, por ejemplo, ciertos jueces tienen la competencia no solo para conocer de actos que violen derechos fundamentales, sino también para atender demandas contra leyes que transgredan las garantías individuales, según lo establecido en el artículo 103, fracción I, de la Constitución general de la República.

En el mismo sentido el poder de algunos jueces va aún más allá, permitiéndoles revisar y anular disposiciones legislativas que consideren contrarias a la constitución, sin importar si estas violan o no derechos fundamentales. En los Estados Unidos, esta autoridad recae en los jueces federales de alto rango de la organización judicial ordinaria, mientras que, en otros países de la Unión Europea, como en casi todos, esta responsabilidad recae en tribunales constitucionales independientes de los órganos judiciales ordinarios. En ambos sistemas, este poder implica la capacidad de establecer el marco legal al que debe ajustarse la

sociedad en general, actuando de manera similar a legisladores.

El propósito de este libro es examinar los antecedentes, el proceso y las circunstancias que llevaron a la creación, en 1803, del poder de la Suprema Corte de los Estados Unidos para revisar y anular los actos de los otros órganos de gobierno, especialmente para invalidar disposiciones de las leyes promulgadas por el Congreso Federal.

Este poder judicial de interpretar y derogar leyes implica ciertos riesgos, ya que entra en el ámbito de las asambleas legislativas. Por lo tanto, el autor aboga por un enfoque realista basado en los hechos y eventos concretos, en lugar de especulaciones abstractas. Además, se hace referencia al principio de separación de poderes y al principio de soberanía, destacando la importancia de no menoscabar las libertades individuales de la población.

Los jueces se concibieron con la finalidad analógica de proporcionar seguridad y garantizar las libertades fundamentales. En el contexto de Estados Unidos, los jueces no solo actúan como administradores de justicia, sino también como "*jueces de paz*". Estos jueces de paz participan activamente en la administración pública, a veces asumiendo responsabilidades administrativas junto con funcionarios elegidos y, en otras ocasiones, formando

tribunales para abordar acusaciones sumarias contra ciudadanos o denuncias de delitos de otros magistrados.

Es importante tener en cuenta que, en lugares como Massachusetts, la corte de sesiones no solo es un cuerpo administrativo, sino también un tribunal político. En contraste, en Inglaterra, las personas comunes del pueblo no necesitan tener una profesión específica para resolver conflictos, lo que sirve como un medio para mantener la tranquilidad pública y la paz social.

De otra parte, Carnelutti, hace referencia al derecho procesal como la herramienta de resolución de conflictos, la cual se convierte en una herramienta necesaria para las partes del proceso, debido a que la aplicación idónea del conjunto de preceptos que contiene traerá satisfacción si se aplica de la manera correcta.

Ahora bien, según Carnelutti, el fin del derecho procesal o formal es hacer efectivas las normas materiales y servir como instrumento de aplicación. Así mismo, esa efectividad versa sobre derechos violados que, por sí sola, la norma material no alcanza a proteger.

Cabe mencionar el artículo 228 de la Constitución Nacional para precisar por qué debe primar en el ordenamiento jurídico colombiano la ley material. Este dispone lo siguiente:

.....

*“La Administración de Justicia es función pública. Sus decisiones son independientes. Las actuaciones serán públicas y permanentes con las excepciones que establezca la ley y en ellas PREVALECERÁ EL DERECHO SUSTANCIAL. Los términos procesales se observarán con diligencia y su incumplimiento será sancionado. Su funcionamiento será desconcentrado y autónomo.”*

Después de esta apreciación del autor, se debe seguir teniendo en cuenta que las normas y actuaciones procesales tienen una función instrumental, pero esto no quiere decir que sean menos importantes en el derecho. Incluso, esta función la hace ser autónoma de la norma sustancial y su aplicación es la que le da el fin a esas normas que el legislador ha colocado en la sustancia, porque sin ella, no se podría llevar a cabo dicha protección del derecho material.

Así las cosas, para darle continuidad al orden establecido por el autor de la obra, se habla de cómo Carnelutti expone un escenario mediante el cual se puede apreciar que en diferentes casos se toman decisiones para otros, sin mirar qué perjuicios o consecuencias generará esa decisión. Es así como la pretensión es lo que uno exige al otro que tolere y la satisfacción de su interés y exigencia. Entre el Litis y el litigio hay la misma diferencia que entre peligro y daño.

Muchas veces, una controversia puede llevarse de manera pacífica y concordar entre las partes; pero si los hombres tienen necesidad del proceso, es decir que falta el acuerdo entre ellos. Vuelve a aflorar aquí el concepto aquel del acuerdo que resulta fundamental para el derecho.

Con todo esto, es el juez el sujeto procesal facultado para administrar justicia en representación del Estado. Por tanto, debe buscar solución a conflictos suscitados, actuando como parte idónea, capaz e imparcial dentro del proceso y, así mismo, debe reunir todos los requisitos que se exigen para poder dirigir el proceso y llegar hasta el fin de este, que es erradicar la Litis de la mejor manera posible.

De acuerdo con el autor, el juez es quien tiene juicio para entender cómo se hace un proceso y debe comprender cómo se debe juzgar. A través de la toga, él hace visible la majestad de que es un atributo divino.

En otras palabras, el juez es la figura elegida por el Estado para llevar a cabo su función pública de administrar justicia, tal y como lo estipula el ordenamiento colombiano en sus fines. Así las cosas:

*“ARTICULO 2º—Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y*

*garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.”*

De tal forma que, en un proceso o dentro del litigio, una de las dos partes pretende y la otra resiste a la pretensión; uno es el agresor y el otro el agredido. Por ello, podemos mencionar que las partes no solamente están involucradas en el proceso, sino que además deben resistir siendo juzgados por el juez.

Carnelutti también aborda la prueba como la actividad necesaria que implica demostrar la verdad de un hecho ante el juez como figura imparcial de la controversia, destacando que su existencia o contenido debe acogerse, según los medios establecidos por la ley, hechos sobre los cuales se construye el objeto del proceso o la verdad inmersa en él. Igualmente, señala como clases de prueba las representativas que se

ocupan de la lógica o las indicativas o indiciarias que se enfocan en la perspectiva de lo que el juez perciba en el proceso.

Finalmente cabe traer a colación una frase célebre del autor Francesco Carnelutti: *“No os dejéis, ante todo, seducir por el mito del legislador. Más bien, pensad en el juez, que es verdaderamente la figura central del derecho. Un ordenamiento jurídico se puede concebir sin leyes, pero no sin jueces.”*

Sobre esta, es importante destacar su función como garantía de otorgar cumplimiento de la ley por parte del Estado, las instituciones y los ciudadanos. Y que sean estas actuaciones las que den confianza de acudir ante los tribunales de justicia para obtener protección de los derechos que les asisten a las personas. Ello se plantea en el sentido que son la última garantía de estos y sus funciones se realizan en aplicación a la ley para cada caso en concreto.

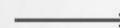
## CONCLUSIONES

- El poder de los jueces ha evolucionado desde funciones principalmente administrativas y legislativas, hasta incluir un papel crucial en la protección de los derechos individuales y el control del poder gubernamental.

Aunque este poder debe ejercerse con responsabilidad y cautela, es fundamental para garantizar la justicia y la democracia en cualquier sociedad.

- El juez, como actor procesal, debe propender por desarrollar los derechos fundamentales y los derechos sustanciales de las partes, tanto en la relación sustancial como procesal y, por ende, ir en búsqueda de aplicar el concepto de armonía social, el elemento de equilibrio social y al mismo tiempo, el derecho fundamental al debido proceso.
- El cambio en el rol del juez dentro del proceso lo ha llevado a asumir el papel de director, garantizando, esencialmente, los derechos fundamentales del trabajador, el equilibrio de las partes y la agilidad y rapidez del proceso.





# Demanda laboral como mecanismo de reconocer derechos vulnerados



**Por:**

**Sandra Paola Calvache González, Daniela Fernanda Córdoba Daza y Arelis Fernanda Mora Muñoz**

Estudiantes Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad de Nariño



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

El derecho procesal laboral en Colombia tiene sus antecedentes, de manera específica, en la Ley 105 de 1931, toda vez que, de manera previa, se habían expedido en nuestro país normas laborales de carácter sustancial, siendo en su momento la jurisdicción en materia civil la competente para conocer de los asuntos de derechos de trabajadores y empleadores. No obstante, el legislador expresa la necesidad de crear una jurisdicción independiente que conozca de tales asuntos, puesto que, para los jueces, los asuntos laborales eran asuntos de carácter especial.

En el año 1940, por medio del Acto Legislativo 1, se introdujo la jurisdicción del trabajo en la constitución que regía para ese entonces, determinando la organización en esta materia. Por lo anterior, con el Decreto 2350 de 1944, se dictaron disposiciones relativas a convenciones de trabajo, asociaciones, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo, en la cual, aparte de las normas sustanciales que se encontraban divididas en varias leyes, se dispuso la creación de los Tribunales Municipales de Trabajo, los cuales conocían de los procesos en primera instancia; los Tribunales Seccionales del Trabajo, que conocían de los asuntos en segunda instancia y, por último, el Tribunal Supremo del Trabajo que

conocía de los recursos de casación y revisión. Estos tribunales, en su momento, fueron compuestos por un representante de los trabajadores, un representante de los empleadores y un representante del gobierno<sup>1</sup>.

Fue entonces, con el Decreto Ley 2158 de 1948, que se expide el Código Procesal del Trabajo, el cual impuso límites normativos en la actuación de los jueces y las partes en un proceso para la correcta aplicación de las normas sustanciales laborales. Es entonces que el proceso laboral se rige por el sistema inquisitivo, en el cual es el juez, en todo momento el encargado de buscar la verdad real, aporta al proceso pruebas, a fin de que estas sean añadidas por las partes, en especial, por el trabajador, quien, al estar subordinado a su empleador, le es difícil aportar material probatorio para el éxito de su proceso.

La demanda o acción en derecho laboral es un mecanismo mediante el cual un trabajador puede iniciar un proceso con el ánimo de proteger derechos que le están siendo o le fueron vulnerados dentro de la relación laboral, para lo cual, se hace necesario acudir a la normatividad vigente que le permite, mediante la representación de un abogado, hacer pleno ejercicio de sus

---

<sup>1</sup> Derecho Procesal Laboral Colombiano, Estefanía Sierra Nieto, Disponible en:

Estefanía\_SierraNieto\_2012.pdf citado el 27 de mayo de 2024.

derechos. Ello no quiere decir que todos los procesos laborales requieran de legal.

La normatividad vigente en Colombia establece tres clases de procesos en materia laboral como son:

**Proceso Laboral de Única Instancia:**  
*“Son procesos cuya cuantía es inferior a 20 salarios mínimos mensuales vigentes, es decir que la suma de sus pretensiones es inferior a la suma antes mencionada”*  
(Código General del Proceso, artículo 12)  
(Socorro, 2018)

Este proceso tiene una característica especial ya que, por ser un proceso de única instancia, no es susceptible de apelar la sentencia emitida por el juez.

Nosotros consideramos que el hecho de que la sentencia no se pueda apelar puede llegar a vulnerar los derechos del trabajador, ya que no tendrá la oportunidad de apelar y con ello, acceder a que una instancia superior revise la sentencia.

- La demanda puede ser presentada de manera verbal y no se necesita la representación de un abogado.
- Es una demanda que se resuelve en una sola audiencia, la cual debe surtir las siguientes etapas:

- Presentación y contestación de la demanda
- Conciliación
- Decisión sobre excepciones previas
- Saneamiento y fijación del litigio
- Decreto y practica de pruebas
- Emisión de la sentencia que le ponga fin al proceso.

En pronunciamientos hechos por la Corte, cada una de las etapas antes mencionadas es preclusiva, lo que quiere decir que agotada cada etapa no es posible volver atrás sobre etapas ya surtidas.

Teniendo en cuenta que, dentro de la relación laboral, el trabajador es la parte más débil y que el hecho de no poder tener la oportunidad de apelar a la decisión judicial resulta contrario a sus intereses, el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo establece que, en los casos en que el fallo sea totalmente adverso a los intereses del trabajador, es decir en los casos en que ninguna de sus pretensiones prospere, procederá la consulta, lo que es una revisión oficiosa de la sentencia, sin que para ello medie petición o instancia de parte y con ello, se puedan corregir o enmendar errores jurídicos de que adolezca la sentencia, esto con el fin de lograr certeza jurídica. (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 69) (Pino, 1951)

Sobre la naturaleza del grado de consulta la Corte Constitucional en Sentencia C-055 (1993) señaló que la consulta es un mecanismo que opera por ministerio de la ley, que procede sin solicitud de las partes comprometidas en el proceso que tiene por objeto proteger a la parte más débil en la relación jurídica fruto de litigio:

*“En virtud del Decreto 403 de 2020 por medio del cual se modificó la ley 610 de 2000, se ratificó la facultad de revisión integral del expediente en que se fundamentó la decisión analizada en grado de consulta y, textualmente, se le otorgó la posibilidad al funcionario que conoce de dicha instancia para tomar la decisión sustitutiva que resulte de la modificación o revocatoria del auto o fallo objeto de estudio”*

En los casos en los que el juez falle abiertamente o contrario a la ley o la haya aplicado en sentido contrario es procedente instaurar una acción de tutela<sup>2</sup>.

**Proceso Laboral de Primera Instancia:** en nuestro país, los procesos laborales de primera instancia, actualmente, son competencia de los jueces laborales del circuito, teniendo en cuenta la cuantía que es superior a los 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, o de aquellos asuntos que no teniendo

cuantía definida, son susceptibles de conocimiento por parte de esta jurisdicción; así también, el domicilio del demandado o último lugar donde el trabajador prestó su servicio.

La demanda debe presentarse con todos los requisitos formales establecidos en el artículo 25 del Código Procesal Laboral, acompañada de las pretensiones, pruebas y anexos. Así mismo, de acuerdo con el artículo 28 de este código, el juez competente hace un control formal de la presentación de la demanda, con la finalidad de determinar si la admite, la inadmite o la rechaza de plano. En caso de inadmisión, es importante tener en cuenta que el término establecido son 5 días hábiles; esto de conformidad al artículo 90 del Código General del Proceso.

En la actualidad, algunos Juzgados Laborales del Circuito exigen previamente a la admisión o inadmisión de la demanda, cuando se trata de empresas privadas o entidades públicas, que se notifique, conforme a la Ley 2213 de 2022, la demanda y sus anexos de manera simultánea con el despacho al demandado, so pena de su inadmisión, a excepción de si la demanda contiene escrito de medida cautelar, la notificación se surte después de admitida la demanda. Es decir que, por lo

<sup>2</sup> Gerencie.com. (2024, febrero 15). Demanda laboral. Recuperado de

<https://www.gerencie.com/demanda-laboral.html>

anterior, las notificaciones se están apartando de las disposiciones establecidas en el Artículo 41 del Código Procesal Laboral<sup>3</sup>.

Con las normas actuales, la conciliación en materia laboral ya no es un requisito de procedibilidad para acudir al Juez de Primera Instancia, puesto que la conciliación, siendo un método alternativo de solución de conflictos, tiene su etapa procesal dentro de la audiencia del proceso en primera instancia. Lo que busca el juez, en este caso, cuando ya no es un tercero ajeno a la controversia, sino un mediador, es que las partes diriman sus conflictos, evitando el desgaste procesal tanto para los involucrados en el asunto, como para la administración de justicia. La conciliación es una etapa de intento obligatorio en el proceso para el arreglo entre las partes, ya que su omisión, como consecuencia, tendría la nulidad del proceso.

Independientemente de los principios de gratuidad, publicidad, libertad, oralidad y otros que hacen parte del proceso laboral en primera instancia, se tienen las siguientes características:

- Los jueces del circuito están facultados para continuar con las audiencias del proceso, aun cuando, existiendo notificación

debida, las partes no se hacen presentes o deciden no contestar la demanda.

- En la contestación de la demanda, la parte deberá expresar qué hechos son ciertos, inciertos o no le constan. Además, debe aportar los medios probatorios de contradicción de los hechos. Es una inversión de la prueba que estima el proceso en la actualidad. Si el demandado decide no contestar la demanda o lo hace de manera incorrecta, se tienen por ciertos los hechos presentados por la parte demandante o puede perder la oportunidad de solicitar pruebas, pero tiene derecho a presentar excepciones en primera audiencia.
- En cuanto a las excepciones, se pueden presentar las perentorias de carácter sustancial o las dilatorias propias del debate procesal.
- Los jueces en primera instancia mantienen la dirección de todo el proceso, con lealtad procesal, intermediación y la atribución ultra y extra petita

---

<sup>3</sup> Las notificaciones en el Proceso Laboral, Felipe Peralta. Disponible en:

<https://felipeperalta.com.co/las-notificaciones-en-el-procedimiento-laboral-colombiano/>

- En materia laboral, no existe la tarifa legal de la prueba, porque hay libre formación del convencimiento, pudiendo aportarse diferentes medios probatorios, que incluyen documentos públicos, privados, testigos, peritos, declaraciones de parte, inspecciones oculares y demás medios<sup>4</sup>.

### La apelación en el proceso laboral

El recurso de apelación es un mecanismo de impugnación que busca la modificación de la decisión administrativa o judicial por un superior jerárquico funcional, que, por regla general, se tramita de manera vertical y es otorgada por el legislador a la parte perjudicada con el fin de que indique los motivos de inconformidad con la decisión emitida. Así, esta será analizada por el juez de superior jerarquía funcional, con la finalidad de que la misma sea confirmada en el caso de considerar que los argumentos fueron acertados o como, solicita el recurrente, revocada o modificada.

En cuanto al recurso de apelación de las sentencias de primera instancia en el ámbito procesal laboral, encontramos que el Código Procesal del Trabajo data

del año 1948, pues surgió con el Decreto Ley 2158 del mismo que disponía:

*“Las sentencias de primera instancia, en el efecto suspensivo, de palabra en el acto de la notificación, o por escrito, dentro de los tres días siguientes; interpuesto en la audiencia, el juez lo concederá o lo denegará inmediatamente, si por escrito, resolverá dentro de los dos días siguientes.”* (Artículo 66)

De este se desprende que la parte interesada tenía la posibilidad de interponer la apelación en dos oportunidades: oralmente en la audiencia, o por escrito dentro de los tres días siguientes, momento en el que el juez contaba con los dos días siguientes para concederlo, advirtiendo, además, que no era necesario presentar la sustentación.

Las sentencias de primera instancia podrán apelarse de dos maneras 1) de palabra, en el acto de notificación por estrado, y 2) en forma escrita dentro de los 3 días siguientes a esa misma notificación. Las sentencias laborales, según el mandato del artículo 81 del CPT y SS, no puede notificarse por estados, ni por edicto, sino en los estrados del juzgado laboral que profiere el fallo, salvo los de casación, anulación, revisión

---

<sup>4</sup> Derecho Procesal Laboral, Escuela Rodrigo Lara Bonilla. Disponible en:

<https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/m5-4.pdf> citado el 27 de mayo de 2024.

y fuero sindical de segunda instancia que se notifican por edicto. De tal suerte que, desde la fecha de la sentencia, empieza a correr el término para interponer el recurso de apelación. De lo contrario, si no se aprovecha ese plazo, queda ejecutoriada definitivamente. Adicionalmente, debe indicarse que, “desde la primera redacción del Código de Procedimiento Laboral, se incluyó el principio de oralidad como base fundamental del proceso, y del desarrollo de las audiencias.

Quien interponga el recurso de apelación en el proceso deberá sustentarlo por escrito ante el juez que haya proferido la decisión correspondiente, antes de que se venza el término para resolver la petición de apelación. Si el recurrente no sustenta la apelación en el término legal, el juez, mediante auto que solo admite recurso de reposición, lo declarará desierto. No obstante, la parte interesada podrá recurrir de hecho. (Artículo 57)

Luego, mediante el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, adicionó el artículo 66 A del CPT y SS, estableciendo: “*La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto de apelación*”, sin que hiciera referencia a la oportunidad de presentación del recurso de apelación, continuando tal como se encontraba descrito en el original.

Posteriormente, el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007 subrogó el artículo 66 CPT y SS y, en su lugar, determinó: “*Apelación de las sentencias de primera instancia. Serán apelables las sentencias de primera instancia, en el efecto suspensivo, en el acto de la notificación mediante la sustentación oral estrictamente necesaria; interpuesto el recurso el juez lo concederá o denegará inmediatamente.*”

El autor Botero Zuluaga (2019), manifiesta sobre este artículo que: “*...por su parte si la providencia que se pretende recurrir en apelación es una sentencia de primera instancia, el recurso de alzada tendrá que interponerse y sustentarse oralmente en el mismo acto en que se profirió, esto es, en la misma audiencia de trámite y juzgamiento.*

*Interpuesto el recurso, el juez inmediatamente dictará un auto donde concede o deniega la alzada, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, que modificó el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Es pertinente aclarar, que, si el proceso se viene tramitando, no con sujeción al sistema de la citada ley, el recurso de apelación se puede interponer en las oportunidades a que alude el genuino artículo 66, antes de su modificación, esto es, de palabra en el acto de la notificación, o por escrito, dentro de los tres días siguientes”. (p. 407)*

## Recurso Extraordinario de Casación

El recurso, como un mecanismo establecido por la ley para que las partes involucradas en un proceso obtengan un criterio superior sobre una decisión determinada por la autoridad judicial, tiene una clasificación, operación y aplicación que dependen de la naturaleza de la misma decisión judicial.

El recurso debe ser interpuesto por quien tenga interés para recurrir la sentencia, ya sea de forma oral, cuando la sentencia se profiera en estrados, o por escrito dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la sentencia proferida por el Tribunal de segunda instancia. Además, se debe aclarar, que para la interposición del recurso de casación sólo se cuenta con un término de tres días, es decir, un plazo igual al que existe para apelar. La normatividad que define estos términos es el Código Procesal del Trabajo, en los artículos 88 y 89.

La Corte Suprema de Justicia dio la siguiente explicación sobre el recurso, en la sentencia del 2 de agosto de 1994: *“Por su raíz histórica y por su desarrollo constitucional y legislativo, la casación es un recurso extraordinario. Supone que el proceso ha concluido con una decisión acertada y ajustada a la ley. Y el carácter excepcional del recurso de casación se manifiesta por dos aspectos: el primero, porque no cabe contra toda sentencia*

*sino sólo contra aquellas que el legislador expresamente señala. El segundo, porque su fin principal es la unificación de la jurisprudencia nacional y no propiamente la composición del litigio.*

*Para atender a una realidad social específica, la ley ha autorizado la proposición de este medio de impugnación cuando en la sentencia acusada se incurre en error de hecho o de derecho. El primero de esos yerros debe ser manifiesto, protuberante y el recurrente asume la carga de romper las presunciones de legalidad y acierto que por fuerza del supuesto de la conclusión del juicio con el agotamiento de las dos instancias amparan la decisión impugnada, de manera que está obligado a comprobar el desacierto, poniendo de presente que es ostensible y destruyendo de una manera razonada todos los soportes que sirvieron de fundamento a la decisión judicial. Así demuestra que ella surge de deficiencias del sentenciador por la errónea apreciación o la falta de apreciación de las pruebas. El rigor del recurso, tratándose del error de hecho- ajeno a lo que fue la casación en sus orígenes -, fue acentuado por nuestro legislador de 1969 (Ley 16 del año citado, artículo 7º), que estimó que este yerro, en el recurso extraordinario laboral, solo podía provenir de la falta de apreciación o de la apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular, con lo cual, en*

*principio, excluyó las restantes pruebas. La jurisprudencia ha permitido el examen de medios de convicción distintos de los mencionados, cuando previamente se demuestre la ocurrencia del yerro manifiesto sobre las pruebas calificadas.”*

Los tres objetivos del recurso extraordinario de casación laboral están precedidos de un interés público, el cual siempre se reflejará en un interés privado posterior. Estos son:

- La defensa de la ley sustantiva y salvaguardia del derecho aplicado en cada caso en particular y en los diferentes procesos.
- La unificación de la jurisprudencia en el ámbito nacional.
- Enmendar los daños causados a las partes, provenientes de la sentencia materia del recurso de casación y así, establecer el derecho violado con la sentencia.

La finalidad del recurso extraordinario de casación se encuentra claramente establecido en la ley misma, por cuanto el legislador quiso desde siempre imprimirle carácter a las decisiones que a través de su resolución se den, cuando determina que busca unificar la jurisprudencia nacional sobre un determinado punto de derecho en procura de reparar siempre los perjuicios

que se hayan causado a las partes afectadas con la sentencia objeto de recurso, así como la realización del procedimiento objetivo en cada proceso.

No es, entonces su fin, prolongar un debate ya agotado en las instancias y sobre el cual tomó partido el tribunal al resolver el recurso de apelación, sino romper la doble presunción de acierto y legalidad de que está investida la sentencia demandada, demostrando en cada caso no solo la existencia del vicio enervante, sino también el efecto trascendente de la actuación glosada en el fallo de condena y en las resultados del proceso (Buitrago y Araújo, 2002).

También debe tenerse en cuenta que este recurso no genera una tercera instancia (en lo referente al proceso), por cuanto los aspectos que a través suyo se debaten son diferentes a los planteados en las instancias anteriores. De allí que su primera función sea quebrantar, romper o casar ese fallo impugnado y entrar a través del nuevo fallo a ocupar el lugar de la segunda instancia. Este elemento debe reafirmar el carácter de extraordinario no sólo conceptual sino legalmente hablando, a razón de la trascendencia que tiene su resultado último dentro de un proceso ordinario laboral (Buitrago y Araújo, 2002).

## Conclusiones

La demanda se constituye en el acto procesal más importante dentro de cualquier proceso. Con la demanda, se pone en práctica el derecho de acción que le asiste a toda persona para que exprese su voluntad. No obstante, esta puede ser desconocida o tergiversada por el operador de justicia cuando no se rija a los parámetros de la ley

La finalidad de un proceso es la garantía de los derechos de las partes. Por ello, el pilar fundamental de aquel es el acatamiento del derecho al debido proceso, el cual se garantiza con un efectivo control de la demanda por parte del operador judicial, con el fin de evitar tropiezos en el curso. Esto es, la proposición y prosperidad de excepciones previas y nulidades, lo que equivale a contar con un director eficaz y garante de los derechos que les asisten a los sujetos procesales, que impida dilaciones y en consecuencia, efectúe un adelantamiento ágil del asunto.

La garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores y usuarios de la seguridad social se logra, en cierto entendido, mediante la aplicación correcta de las normas procesales laborales, pues un adecuado trámite ante la administración de justicia permite el reconocimiento estatal de los derechos conculcados por los empleadores o por las entidades que

forman parte del Sistema General de Seguridad Social

El recurso de apelación es un medio de impugnación que permite garantizar a los ciudadanos el debido acceso a la administración de justicia, es de rango constitucional, pues está consagrado en el artículo 31 de la Constitución Política, como una manifestación al principio de doble instancia. Entonces, es relevante en el desarrollo de un proceso, ya que asegura que las decisiones puedan ser debatidas ante el superior

Adicionalmente, es importante destacar que el derecho laboral es un derecho social que protege derechos constitucionales, en pro de una igualdad de condiciones de los trabajadores frente a los empleadores. Igualmente, la protección de adquirir una prestación a la seguridad social genera la importancia de que su defensa en la apelación de la sentencia sea suficientemente eficaz para que la parte pueda sustentar los yerros con pleno conocimiento y un estudio profundo del proceso y de los fundamentos sobre los cuales el juez decidió

En consecuencia, es importante determinar que el recurso de apelación al proteger un derecho constitucional debería ser regulado para todas las áreas del derecho, sin que exista distinción alguna en su trámite, comenzando por determinar la forma de presentarlo,

teniendo en cuenta los principios de oralidad, inmediatez y concentración, que garanticen el debido proceso y una defensa técnica, en virtud del procedimiento. Así se protegen los derechos fundamentales en el ámbito laboral y de la seguridad social.

La figura de la Casación Laboral, como recurso de última instancia, ha tenido una clara evolución legislativa en nuestro país, ya que pasó de ser una herramienta simple y poco práctica, para convertirse en un mecanismo que brinda una seguridad jurídica en el derecho laboral.

Las complicaciones que ha tenido el recurso son debido a que los jueces y magistrados no siguen una línea clara o acorde con el derecho sustancial que garantice el cumplimiento del recurso en su esencia, la cual no es otra que la unificación de la jurisprudencia.

#### Referencias

Álvarez Mejía, Sandra Patricia (2011). Hacia la Desmitologización del Recurso Extraordinario de Casación. Revista Electrónica. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad de Antioquia. 7 pág

Botero Zuluaga, G. (2019). Guía teórica y práctica de derecho procesal del trabajo y de la seguridad social. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.

Buitrago Castañeda, Sandra Bibiana y Araújo Palomino Carlos Alfredo (2002). Trabajo de Grado: El Recurso Extraordinario de Casación Laboral. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Jurídicas- Derecho. 97 pág.

Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social. Capítulo XV. Casación. Artículos 60 al 98 Corte Constitucional de Colombia (1998), Sentencia T-321/98. M.P. Alfredo Beltran Sierra

Corte Constitucional de Colombia (2005), Sentencia T-295/2005. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

Corte Constitucional del Colombia (2010), Sentencia C-070/10. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil (2016). Sentencia radicada 516889, 26 de octubre. M.P. Margarita Cabello Blanco

Moreno Amaya, V. E. (2000). La interpretación y aplicación del recurso de apelación adhesiva en la Ley Procesal de Familia. Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador, San Salvador

Quintero González, A. (2015). El recurso de apelación en el Código General del Proceso: un desatino para la justicia colombiana. Revista VIA INVENIENDI ET IUDICANDI, 10 (2), 101-124. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6132861> [Consulta el 27/05/2024]

Rojas Chaves, A. Hernández Mesa, N. (2004). El principio de la consonancia en el procedimiento laboral. Revista de Derecho, 21, 234-249. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102111> [Consulta el 27/05/2024]



# Fenómeno de la Prescripción y Caducidad en el Derecho Procesal Laboral



**Por:**

**Maria Alejandra Benavides Piandoy, David Camilo Narváz Gómez, Santiago Nicolás Pinza Montenegro y Álvaro Alejandro Solarte Bravo**

Estudiantes Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad de Nariño



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

Los conceptos de la prescripción y caducidad son disímiles en su naturaleza y cada uno conlleva consecuencias jurídicas de carácter particular que permiten determinar con precisión los límites para ejercer determinados derechos. Así mismo, la consolidación de estos conceptos responde a una construcción jurídica histórica que se ha nutrido de diferentes herramientas del derecho internacional y que, a través del tiempo, ha encontrado cabida en nuestro ordenamiento jurídico. Por esta razón, este escrito pretende ampliar la comprensión de estos conceptos desde diferentes perspectivas, como también abordar las definiciones y aplicación de estos fenómenos en el ordenamiento internacional, estudiando el caso de la legislación laboral de Uruguay y Costa Rica.

Como punto de partida, en lo que respecta al fenómeno de la prescripción, se refiere a la falta de ejercicio de un derecho que lleva a una presunción de abandono por parte del titular. En este contexto, subyace una razón subjetiva relacionada con la omisión de ejercer el derecho o la negligencia real o supuesta por parte del titular. En contraste, la figura procesal de la caducidad se define como un plazo inexorable establecido por la ley para interponer la acción o ejercer el derecho, plazo que transcurre sin necesidad de requerir actividad alguna por parte del juez o de las partes que son sujetos procesales dentro del

litigio. Con ello se entiende únicamente la existencia de un límite temporal irrenunciable que solo será declarado de oficio por el juez competente.

En materia laboral, los derechos son imprescriptibles, sin embargo, el legislador dispuso la prescripción extintiva para aquellas acciones derivadas de estos derechos. Lo anterior se hizo con el fin de garantizar la seguridad jurídica del proceso que se encuentre sometido a jurisdicción.

En cuanto a la definición de la prescripción en el ordenamiento jurídico colombiano, en un concepto general, la encontramos definida en el Código Civil Colombiano. No obstante, en el ámbito laboral, fue progresivamente desarrollada en algunos decretos, pero con fundamento en la definición del Código Civil, para finalmente ser unificada en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como en el Código Sustantivo del Trabajo. Dentro de estos marcos legales, se establecieron plazos o límites específicos para las diferentes acciones del derecho laboral, como las obligaciones derivadas del fuero sindical, del derecho administrativo laboral, pensiones, riesgos laborales, salud; entre otras. En el transcurso de este escrito, iremos detallando cada uno de sus conceptos, para finalmente, emitir una conclusión sobre la pertinencia y aplicabilidad de la

prescripción y la caducidad en el ámbito del derecho laboral.

## 1. Prescripción Laboral en Colombia

En un primer momento, es menester realizar un recorrido histórico a través de la consolidación del concepto de Prescripción en Colombia, mismo que fue incorporado en la Ley 57 de 1887 (Código Civil), específicamente en el Artículo 1625, el cual define a este fenómeno jurídico como una *“forma de extinguir la obligación”*. Por otra parte, el Artículo 2535 ibídem establece que para que ocurra el fenómeno de la prescripción únicamente se requiere que durante determinado lapso no se haya ejercido ninguna clase de acción; definición que se podría asemejar más a un concepto de caducidad que de prescripción propiamente, pues en el primero se establece la extinción de la obligación, y en la segunda refiere más a la inactividad de la acción.

Por otra parte, el artículo 2.542 de la Ley 57 de 1887 (Código Civil), dispuso que *“prescriben en tres (3) años (...) los honorarios de los defensores, los de médicos y cirujanos, los de directores o profesores de colegios y escuelas, los de ingenieros y agrimensores, y en general de los que ejercen cualquiera profesión liberal”*, encontrándose en este grupo lo señalado por el Decreto Legislativo 456 de 1956, el cual hace referencia sobre los conflictos jurídicos que emergen en el

contexto del reconocimiento y la compensación de honorarios por servicios de índole privado, sin importar la naturaleza de la relación que genere dichos servicios que, a pesar de no ser una relación laboral en sí misma, las disputas que se originen de estos servicios, se deben dirimir a través del derecho procesal laboral, definición aquí descrita con enfoque a la prescripción de las obligaciones. (conforme el Numeral 6 del Artículo 2 del CP del T y de la SS).

Posteriormente, se expidió el Decreto Ley 2158 de 1948 (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social), que en su Artículo 151 señaló que las Acciones Laborales prescriben en tres (3) años, término contado desde que la obligación se haga exigible, y que puede ser susceptible de interrupción con la simple reclamación por escrito presentada por el trabajador respecto de un derecho o prestación laboral y que se encuentre debidamente recibida por el empleador. Prescripción la cual se dará por una sola vez, y por un lapso igual.

Luego, se expidió el Decreto 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), modificado por el Decreto 3743 de 1950; sin embargo, los Artículos 488 y 489 del CS del T hacen referencia a la Prescripción *“de Acciones”*, y no de obligaciones como se ha desarrollado en otros artículos, los cuales indican la misma definición de prescripción

señalada en el Artículo 151 del CP del T y de la SS.

Por su parte, la Ley 712 de 2001 en su Artículo 49 (que adiciona el Artículo 118 A del CP del T y de la SS), estableció un término de Prescripción de dos (2) meses de manera más específica para las obligaciones que emanan del Fuero Sindical y no de la acción como tal, indicando que: *“(...) Para el trabajador, este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador, desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. (...)”*.

En Derecho Administrativo Laboral, la Prescripción se encuentra establecida en el Artículo 41 del Decreto Ley 3135 de 1968 y en el Artículo 102 del Decreto 1848 de 1969 (derogado parcialmente por el Decreto 1083 de 2015), normas que definen la Prescripción en términos similares a los señalados en el Artículo 151 del CP del T y de la SS y en los Artículos 488 y 489 del CS del T.

En lo que respecta al Sistema de Seguridad Social Integral, en materia pensional, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL12856 de 2016, con voz de autoridad, indicó que el Derecho a la Pensión NO prescribe, mientras que

respecto a las Mesadas Pensionales se aplica la Prescripción Trienal .

En riesgos laborales, la Prescripción está señalada en el Artículo 22 de la Ley 1562 de 2012, norma que indica que *“las mesadas pensionales y las demás prestaciones establecidas en el Sistema General de Riesgos Profesionales prescriben en el término de tres (3) años, contados a partir de la fecha en que se genere, concrete y determine el derecho”*.

En materia de salud, el término de Prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas se encuentra consagrado en el Artículo 28 de la Ley 1438 de 2011, el cual señala: *“El derecho de los empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de Salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador”*.

En cuanto a la indemnización total y ordinaria por perjuicios (casos de Culpa Patronal), consagrada en el Artículo 216 del CS del T, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL2026 de 2020, señaló que el término de Prescripción empieza a contabilizarse a partir del momento en que el dictamen de pérdida de capacidad laboral queda ejecutoriado , y no inicia desde el accidente de trabajo (a menos

de que el trabajador muera), como tampoco desde la fecha de estructuración de la invalidez, ni desde la fecha de la reclamación.

Así las cosas, diferentes doctrinantes nacionales como el Doctor Sammir Alberto Bonnet Ortiz, han indicado que el ámbito del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, solo se reconoce la prescripción extintiva, la cual en el ordenamiento jurídico colombiano cuenta con una regulación legal limitada. Los Códigos Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como el Código Sustantivo del Trabajo y algunas leyes de carácter especial, se limitan a establecer el plazo y los casos de interrupción de dicho término.

## 2. Caducidad Laboral en Colombia

Una vez delimitado el concepto histórico de la prescripción en los distintos aspectos del derecho laboral, en relación con la regulación de la caducidad en el ámbito del derecho laboral y la seguridad social, se tiene que si bien algunos doctrinantes han distinguido estos conceptos bajo los preceptos de que “prescriben derechos” y “*caducan acciones*”, en nuestro ordenamiento jurídico laboral, esta distinción no se aplica como se ha abordado a lo largo del presente ensayo.

Sin embargo, y por excepción, únicamente el Artículo 18 de la Ley 1010

de 2006, modificado por la Ley 2209 de 2022 (por medio de la cual se modifica el término de caducidad que anteriormente era de 6 meses), estableció que las acciones derivadas de situaciones de acoso laboral caducan en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan cometido las conductas catalogadas como tal. Por lo tanto, resulta evidente que, en el ámbito del derecho laboral en Colombia, el fenómeno de la caducidad sólo se encuentra regulado con respecto a estas acciones derivadas de la ley 1010 de 2006, no habiendo disposiciones similares para otros aspectos del ámbito jurídico laboral.

Se podría inferir que la caducidad en materia laboral limita el ejercicio de las acciones judiciales, y su aplicación afectaría la protección de estos derechos al impedir al demandante ejercer su derecho de acción ante la jurisdicción laboral. Por lo tanto, el cambio en el término de caducidad de 6 meses a 3 años podría considerarse como un esfuerzo del legislador para garantizar que las víctimas de acoso laboral tengan un plazo más amplio para iniciar acciones legales, además que dentro de este tipo de acciones se encuentra inmersa la protección de otros derechos fundamentales y derechos humanos. Esta modificación normativa podría reflejar una sensibilidad hacia la necesidad de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y que se

les proporcione un marco legal más adecuado.

Por último, podríamos inferir que la aplicación del fenómeno de caducidad en otras instancias laborales no cumpliría con este precepto de protección dentro de los cuales se abarca un conjunto más amplio de derechos laborales dentro de los cuales se da aplicación de manera individualizada y únicamente con el fenómeno de la prescripción correspondiente a las obligaciones derivadas de estos derechos y no a la acción en sí; no obstante la caducidad en materia laboral si podría ser una herramienta de mayor seguridad jurídica para el empleador.

### 3. Prescripción y Caducidad en el Ordenamiento Internacional

Así las cosas, y una vez abordado el tema referente a la prescripción y caducidad en el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, estudiaremos el tema objeto de desarrollo desde el ámbito de aplicación en el ordenamiento jurídico de Uruguay y Costa Rica.

Corolario de lo anteriormente referenciado, valga precisar entonces, que el tratadista Costarricense Johan Castillo Umaña, ha indicado que la prescripción hace alusión al fenómeno jurídico de la inactividad genérica derivada de la inacción o el silencio,

mientras que la caducidad se refiere al no ejercicio de un derecho específico, mediante ciertos medios determinados.

En ese orden de ideas, tenemos que el ordenamiento jurídico costarricense, ha emanado a través del autor Fernando Montero Piña, un concepto amplio y claro frente al criterio diferenciador de la prescripción y la caducidad en materia del derecho laboral, pues ha determinado que a pesar de que estas dos instituciones jurídicas puedan confundirse debido a que llevan implícitamente dos elementos importantes tales como el tiempo y la inactividad por parte del titular de un derecho, ya sea para que este lo reclame o lo ejerza.

Sin embargo, estas dos analogías no pueden ser objeto de confusión, pues como ya se dijo en líneas anteriores la prescripción se deriva del silencio y la caducidad se encamina al no accionar un derecho determinado.

Ahora bien, es dable indicar entonces, que la figura jurídica que la legislación costarricense en su especialidad laboral es única y exclusivamente el de la prescripción y para ello, en Costa Rica, hace suyas las palabras de Raso Delgue donde ha señalado que:

*"La prescripción es un modo de extinción de relaciones jurídicas que se basa en la inacción del sujeto activo de*

*dicha relación. Como la acción no se ejerce durante determinado tiempo por parte de quien puede hacerlo, la pretensión se pierde para su titular."*

Siguiendo el hilo, es importante referir que el ordenamiento jurídico costarricense en materia laboral ha tomado múltiples preceptos y conceptos que frente a la prescripción han abordado ampliamente autores uruguayos y por ello valga citar para el objeto de estudio lo citado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, en la Sentencia N° 286, de 25 de noviembre de 1998, analizó el tema de la prescripción de los derechos laborales de la siguiente manera:

*"III. ACERCA DE LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES: La doctrina define la prescripción negativa como:*

*(...) un modo de extinción de las relaciones jurídicas que se basa en la inacción del sujeto activo de dicha relación. Como la acción no se ejerce durante determinado tiempo por parte de quien puede hacerlo, la pretensión se pierde para su titular..."*

Dicho lo anterior, se introduce que el artículo 74 de la Carta Magna de Costa Rica, establece que los derechos laborales son irrenunciables, por lo que podría cuestionarse si ese instrumento de extinción de las obligaciones es aplicable a dichos derechos. Sin

embargo, la doctrina en general ha aceptado la existencia de términos de prescripción y de caducidad para los créditos laborales.

Entonces, se concreta que, en el derecho laboral de Costa Rica y Uruguay, dan aplicabilidad sustancial a que el principio de irrenunciabilidad, son garantías para los trabajadores en una condición clara de desequilibrio frente a los empleadores, pues con ello se materializa la intangibilidad y trasgresión de derechos laborales mínimos e irrenunciables, sin que ello implique el consentimiento de la legislación laboral ante la inoperancia del titular del derecho, ya sea por su inercia o inacción, puesto que afecta el interés social como la extinción por el paso simple del tiempo.

Lo dicho en el párrafo anterior, es sustentado y por ello hacemos nuestras las palabras del tratadista Centeno, N., quien indica que: *"(...) Si constituye una actitud socialmente reprobable no ejercitar un derecho en cuya realización está interesado el orden jurídico integral, la ley no puede propiciar la subsistencia sin término de la situación de duda, prestando una asistencia a quien no ejerció su derecho, estando en aptitud de hacerlo..."*

Disipación aplicable en el ordenamiento jurídico argentino, que impone que la institución de la

prescripción en materia laboral, no se puede consentir en el tiempo, por el silencio de quien es titular de ciertos derechos de carácter laboral.

Pues en principio se puede ver cómo el fenómeno de la prescripción tal vez es una forma jurídica para atacar y/o desnaturalizar el concepto de irrenunciabilidad que tanto se ha esmerado la parte débil en el proceso laboral conseguir, pues como ha expresado Mario Garmendia *"(...) la brevedad de los plazos de prescripción genera una paradoja desde el punto de vista axiológico, pues pretendiendo amparar al bien jurídico 'seguridad' (llevándole una rápida tranquilidad al deudor de créditos laborales) en realidad termina provocando graves situaciones de 'inseguridad' (en la contraparte acreedora del crédito laboral), porque posee la potencialidad de generar en el primero la irresistible tentación de eludir el cumplimiento de las normas laborales y aguardar que el simple transcurso del tiempo vaya depurando inexorablemente los incumplimientos contumaces..."*

Pues la realidad es que el trabajador al ser la parte débil no posee una garantía de permanencia o estabilidad en su empleo, por ende, el mismo al querer efectivizar sus derechos no buscará arriesgarse a perder su fuente de sustento personal y familiar para demandar a su empleador mientras la relación laboral siga en curso, dejando

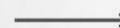
así a la suerte sus derechos laborales, pues los mismos con el fenómeno de la prescripción van perdiendo el efecto de poder materializarse. Motivo que hace que la regla general, que quienes busquen la protección judicial de sus derechos no son trabajadores sino extrabajadores, perdiendo en muchas ocasiones gran parte de su vida en donde le dio y prestó su servicio ante un empleador que en muchas ocasiones es descuidado al otorgar lo que en realidad a cada trabajador le corresponde.

En este punto, nos surge una interrogante y una crítica respecto a la pertinencia de los fenómenos de la prescripción y caducidad en el contexto de las relaciones laborales. Considerando el principio de irrenunciabilidad que caracteriza los derechos laborales, se plantea la posibilidad de que estas instituciones no deberían tener cabida en dicho ámbito.

### Conclusiones

- La prescripción es una institución jurídica que tiene un origen en nuestra normatividad colombiana, en el Código Civil - Ley 57 de 1887, concebida como una forma de extinguir obligaciones y/o derechos debido a la inactividad en el ejercicio de acciones.

- El derecho a la pensión no prescribe, pero las mesadas pensionales y otras prestaciones laborales sí lo hacen generalmente en un término de tres años.
  - En Derecho Laboral y Seguridad Social colombiana, por regla general, únicamente existen términos de Prescripción, y NO de Caducidad, existiendo un vacío normativo en cuanto a este término en el derecho laboral y de la seguridad social en Colombia, siendo hasta ahora la única excepción notable la regulación de la caducidad en casos de acoso laboral según la Ley 1010 de 2006, modificada por la Ley 2209 de 2022.
  - En Costa Rica y Uruguay, la distinción entre prescripción y caducidad es más clara. La prescripción se refiere a la inacción general y la caducidad a la falta de ejercicio de un derecho específico, sin embargo, el derecho laboral en estos países mantiene el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, lo cual protege a los trabajadores y asegura que los términos de prescripción no vulneren sus derechos básicos.
- 
- Se argumenta que los plazos breves de prescripción pueden perjudicar a los trabajadores, quienes son la parte más débil en la relación laboral. Muchos trabajadores temen perder su empleo si demandan a sus empleadores durante la vigencia de su relación laboral, lo que lleva a una pérdida de derechos por inacción, pues la prescripción podría desnaturalizar el concepto de irrenunciabilidad de los derechos laborales, generando inseguridad jurídica para los trabajadores.
  - La prescripción y la caducidad en el ámbito laboral requieren un equilibrio que proteja tanto los derechos de los trabajadores como la seguridad jurídica para los empleadores. Se debe considerar si estas instituciones están adecuadamente reguladas y si realmente sirven para proteger los intereses de todas las partes involucradas en la relación laboral.



# Hacia un derecho procesal ágil y efectivo: El rol de las nulidades procesales y constitucionales



**Por:**

**Marcela Fernanda Álava, Stephanie de la Cruz Rosero, Andrea Milena Palacios y Leidy Yeraldin Timaná Gómez**

Estudiantes Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad de Nariño



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

Las nulidades procesales y constitucionales representan uno de los temas más complejos en el área del derecho, con importantes implicaciones para la administración de justicia y la protección de los derechos fundamentales. Las instituciones jurídicas que regulan un Estado de Derecho desarrollan un papel decisivo al garantizar que los procedimientos legales se desarrollen bajo un completo apego a los principios y garantías establecidos por el ordenamiento jurídico. Las nulidades procesales actúan como mecanismos correctivos dentro del proceso judicial, buscando invalidar aquellos actos que no cumplen con las exigencias legales previamente establecidos. Logrando así que, se preserve la integridad del proceso y se asegure que las decisiones judiciales se fundamenten en actos jurídicamente válidos.

Por otro lado, las nulidades constitucionales tienen un objetivo más amplio, centrándose en la conformidad de las leyes y actos administrativos con los preceptos de la Constitución. Este precepto del derecho constitucional es esencial para mantener el equilibrio de poderes y garantizar que ninguna norma o disposición legal menoscabe las garantías fundamentales reconocidas en la Constitución. A través de las nulidades

constitucionales, se protege la supremacía constitucional y se fortalece el estado de derecho, asegurando que todas las normas y actuaciones judiciales se ajusten a los principios constitucionales.

En este ensayo, abordaremos brevemente el estudio de las nulidades procesales y constitucionales, así como su relevancia para un sistema jurídico, haciendo constantemente énfasis en el caso colombiano y el área laboral que es la que nos compete. Exploraremos su conceptualización, la normatividad que lo rodea, su importancia e impacto en la práctica judicial. Con ello, pretendemos ofrecer una visión comprensiva de la importancia de las nulidades como garantes del derecho y la justicia en una sociedad.

Así las cosas, iniciaremos abordando su conceptualización, indicando que, las nulidades constitucionales son invalidaciones de actos jurídicos o disposiciones legales que se fundamentan en la violación de normas constitucionales. En otras palabras, cuando una ley, acto administrativo, o cualquier otro acto jurídico va en contra de lo establecido en la Constitución de un país, puede ser considerado nulo por ser contrario al ordenamiento jurídico supremo.

Estas nulidades son de suma importancia en un Estado de Derecho, ya que protegen la supremacía de la Constitución y aseguran que todas las leyes y actos estén en concordancia con los principios fundamentales establecidos en ella. Las nulidades constitucionales pueden ser declaradas por tribunales constitucionales o por órganos jurisdiccionales competentes, dependiendo del sistema legal de cada país.

En ese orden de ideas y siguiendo los lineamientos dispuestos por el autor Hernán Fabio López Blanco, encontramos en su análisis que, en los dos primeros incisos del artículo 29 de la Constitución Política de Colombia se establece el principio conocido como de legalidad del proceso al disponer que "*el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas*", premisa que cabe resaltar se ha mantenido vigente a pesar de provenir de lo que alguna vez fue el artículo 26 de la derogada Carta de 1886, que indicaba: "*Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la*

.....

*plenitud de las formas propias de cada juicio*"

Por consiguiente, para garantizar el cumplimiento de la norma que consagra el derecho fundamental al debido proceso, en los diversos ordenamientos procesales se tipifican como causales de nulidad de las actuaciones judiciales las circunstancias que en consideración del legislador, se erigen en vicios tales que impiden que exista aquel<sup>5</sup>.

Por su parte, en cuanto a la conceptualización de las nulidades procesales, a la luz de lo dispuesto por el jurista Colombiano Hernán Fabio López Blanco, en su obra "*Código General del Proceso Parte General*"<sup>6</sup>, tenemos que, el tema de las nulidades puede dividirse en dos grandes acápite; el primero obedece a las nulidades sustanciales y el segundo a las nulidades procesales.

En cuanto a la nulidad sustancial, el autor afirma que, estas se refieren a la validez del acto o negocio jurídico que origina vínculos obligatorios entre las partes y cuya declaratoria en nada incide sobre la validez del proceso; por su parte, una nulidad procesal se constituye como la sanción establecida por la ley procesal

---

<sup>5</sup> López Blanco H. F., 2019, Código general del proceso parte general, Capítulo XIII Las nulidades procesales y su saneamiento, pág. 925 – 926, DUPRE EDITORES, Bogotá D.C. – Colombia, 2019.

<sup>6</sup> López Blanco H. F., 2019, Código general del proceso parte general, Capítulo XIII Las nulidades procesales y su saneamiento, pág. 931 – 956, DUPRE EDITORES, Bogotá D.C. – Colombia, 2019.

para los actos procesales que se han realizado con inobservancia de las formalidades y requisitos exigidos por la misma ley, cuando dicha inobservancia puede afectar las garantías procesales de las partes o el debido proceso.

Así las cosas, la nulidad procesal es una herramienta legal que busca asegurar que los procedimientos judiciales se lleven a cabo conforme a las normas establecidas y que se respeten los derechos y garantías de las partes involucradas. La nulidad actúa como un mecanismo correctivo para evitar que las irregularidades procesales comprometan la justicia del proceso. En ese orden de ideas y según el autor, encontramos que las nulidades procesales están constituidas por unos elementos fundamentales, a saber, son sanciones legales, se dan por la inobservancia de las formalidades previstas en el proceso y generan una afectación a las garantías procesales.

La nulidad es una sanción legal, prevista y regulada por la ley procesal. No es arbitraria ni discrecional, sino que debe estar fundamentada en una norma específica que indique cuáles son las causales y los efectos de la nulidad. Por su parte, se presenta ante la inobservancia a las formalidades cuando hay un incumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la ley

procesal. Estas formalidades son esenciales para asegurar la transparencia, la equidad y la justicia en el proceso judicial.

La anterior situación se ve reflejada en una afectación a las garantías procesales de una persona, afectación que se materializa cuando la inobservancia de las formalidades procesales tenga una repercusión negativa en los intereses de las partes de las partes, tales como el derecho de defensa, el acceso a la justicia, y la imparcialidad del juez, por supuesto, dicha afectación debe ser significativa, de tal manera que pueda influir en el resultado del proceso o en la percepción de justicia del mismo.

Las nulidades procesales se dividen en dos tipos, absolutas y relativas; las primeras, Son aquellas que afectan aspectos fundamentales del proceso, como la falta de jurisdicción, la violación al derecho de defensa, la falta de notificación válida a las partes, etc. Estas nulidades suelen ser tan graves que no pueden ser convalidadas y pueden ser invocadas en cualquier momento del proceso, incluso de oficio por el juez. En cuanto a las relativas, son aquellas que afectan aspectos menos fundamentales del proceso y que no causan un perjuicio irreparable a las partes. Por ejemplo, errores procedimentales menores. Estas nulidades pueden ser convalidadas si las

partes no las impugnan en el momento oportuno.

En el caso práctico, en la jurisdicción civil y a su vez en la jurisdicción laboral las nulidades se encuentran reguladas por el Código General del Proceso, específicamente capítulo II, en los artículos 132 y siguientes.

El artículo 133, establece las causales de nulidad procesal y los requisitos para que una actuación procesal sea declarada nula, a saber: Cuando el juez actúe en el proceso después de declarar la falta de jurisdicción o de competencia, cuando el juez procede contra providencia ejecutoriada del superior, cuando se adelanta después de ocurrida cualquiera de las causales legales de interrupción o de suspensión, cuando es indebida la representación de alguna de las partes, o cuando quien actúa como su apoderado judicial carece íntegramente de poder, cuando se omiten las oportunidades para solicitar, decretar o practicar pruebas, cuando se omita la oportunidad para alegar de conclusión, sustentar un recurso o descorrer su traslado, cuando la sentencia sea emanada por parte de un juez distinto del que escuchó los alegatos de conclusión o la sustentación del recurso de apelación y cuando no se

---

<sup>7</sup> Código General del Proceso, Título IV, Capítulo II Nulidades Procesales, Artículos 132 y siguientes.

practica en legal forma la notificación del auto admisorio de la demanda, o el emplazamiento de las demás personas que debieron ser citadas<sup>7</sup>.

En suma, las nulidades procesales son mecanismos legales diseñados para garantizar la equidad y la legalidad en los procedimientos judiciales. Es importante que las partes estén conscientes de sus derechos en este sentido y que actúen diligentemente para protegerlos durante el desarrollo del proceso.

Habiendo establecido un marco general y conceptual, sobre la herramienta en la cual se constituyen las nulidades y habiendo examinado su importancia y preponderancia en el derecho, es momento de examinar cómo dicha herramienta se materializa en los diferentes ordenamientos jurídicos; por esa razón, a continuación, procederemos a hacer una revisión de la normatividad que aborda la temática objeto del presente ensayo.

Dentro de las bases del reconocimiento sobre las causales de nulidad, se remonta a la historia el jurista y profesor Alemán Oskar Von Bulow<sup>8</sup>, quien elaboro la teoría de los requisitos necesarios para que el proceso tenga nacimiento a la vida

<sup>8</sup> VON BULOW oskar , Aleman- causales de nulidad , excepciones previas y presupuestos procesales

jurídica con carácter regular. Este jurista partió de la base, hoy aceptada sin discusión, de que el proceso es una relación Jurídica y está sujeta a unos requisitos, *“la competencia, capacidad, la insopechabilidad, capacidad de las partes (persona legitima para estar en juicio) y la legitimación de su representante, la redacción y comunicación de la demanda que determinan la tramitación de toda actuación procesal, ya que de lo contrario impediría el surgir del proceso”*.

Siguiendo ese hilo conductor y, enfocando nuestro estudio al caso colombiano y especialmente centrándonos en nuestro análisis como futuras Abogadas Especialistas en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, es menester precisar la normatividad vigente en cuanto al trámite de las nulidades procesales y constitucionales. Dentro del trámite de un proceso laboral se debe tener en cuenta, principalmente la oportunidad para presentar las nulidades procesales que se encuentran reguladas en los artículos 134 y 135 del Código General del Proceso, en donde también se mencionan unos requisitos para poder alegar si dentro del proceso existe algún tipo de nulidad.

Es decir, al procedimiento laboral se aplica por analogía el artículo 133 del Código General del Proceso, entre las

causales que configuran la nulidad, en primer lugar, el citado artículo en su numeral 1, establece la falta de competencia que hace referencia al factor funcional y territorial que corresponderán al momento de impetrar el proceso, requisitos que al ser inobservados por el demandante podrá alegar la parte demandada como excepción previa en la contestación de la demanda.

Acto seguido, el numeral 2 de la norma en comento, establece como causal de nulidad, el evento en el cual, un juez procede en contra de providencia ejecutoriada, así como también cuando dicho juez incumple decisiones emanadas de sus superiores, cuando procede a revivir procesos concluidos realizando acuerdos, ya sea de conciliación, transacción o desistimiento, realiza un trámite inadecuado o un procedimiento diferente al que corresponde.

Por su parte, el numeral 3 de este artículo, establece como causal de nulidad, la omisión de los términos establecidos legalmente para solicitar, decretar y practicar pruebas o de alegar de conclusión. Actos procesales que garantizan el principio de lealtad procesal de las partes, el debido proceso y la posibilidad de hacer efectivo el derecho de defensa.

En consonancia con lo anterior, el numeral 4 establece como causal de nulidad la indebida representación de las partes. Este numeral es de vital importancia y, por consiguiente, nos permitimos ahondar en la forma en la cual debe darse una correcta representación, para así evitar incurrir en nulidad por esta causal.

Así las cosas, en materia laboral y a la luz del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, según su artículo 34, se debe reconocer en la demanda y contestación la existencia y representación legal; por consiguiente, con los incapaces absolutos, deben ser representados por sus padres, tutores o curadores; situación que se repite en cuanto a los apoderados, que necesitan poder para actuar.

Por lo expuesto anteriormente, en este punto es pertinente recalcar, a la luz del artículo 29 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, que la indebida representación del demandado se da cuando el auto admisorio de la demanda no se notifica por cualquiera de los medios autorizados al demandado o a su representante, haciendo entrega de la copia de la demanda.

Dejando establecidas algunas de las más importantes causales de nulidad en

los procesos, continuamos abordando a los titulares quienes están legitimados a la hora de presentar una nulidad, premisa que se encuentra regulada en el artículo 135 del Código General del Proceso, el cual consagra que está facultado para solicitar se declare la nulidad quien tenga un interés en el proceso. Caso contrario, no podrá presentar una nulidad, quien no sea perjudicado por la acción u omisión del juez, quien alteró sus condiciones de capacidad y representación, quien no haya sido afectado por la indebida representación falta de notificación, tampoco podrá alegar la falta de competencia quien no la haya solicitado en excepciones previas o durante el traslado de la demanda.

Bajo ese contexto, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 136 del Código General del Proceso, en materia laboral no son saneables la falta de oralidad, publicidad, y audiencia pública y la omisión de la audiencia de conciliación procesal.

Por último, el artículo 137 del Código General del Proceso, establece la declaratoria de la nulidad, la cual puede declararse por parte del Juez de conocimiento del asunto, hasta antes de dictar sentencia.

Ahora bien, en cuanto a las nulidades constitucionales que afectan el proceso, cabe mencionar que, como ya se había establecido en líneas anteriores, la nulidad se configura cuando se vulnera el artículo 29 de la Constitución Política, en este sentido, aterrizándolo al campo de derecho laboral, esta vulneración será el único requisito que se deberá tener en cuenta para solicitar la declaración de la nulidad.

Así las cosas, esas nulidades constitucionales, se materializan por medio del procedimiento en materia laboral, esto haciendo aplicación del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social señala que la aplicación analógica, solo se hace a falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo.

Debido a lo anterior es dable afirmar que, las nulidades tanto constitucionales como procesales, son una herramienta fundamental para proteger los intereses de las partes dentro del proceso, tan es así que, para Carnelutti, *“la validez esta preordenada a la Justicia, cuando está en juego la justicia, pierde todo valor la validez”*<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Para Carnelutti, Francesco. Derecho procesal. Buenos aires.1971. pág. 263

Por último, este autor, haciendo alusión a las nulidades recalca que, *“hay que tener en cuenta que dichas causales de nulidad se declaran por auto, admiten saneamiento y no siempre determinan invalidez total del proceso”*<sup>10</sup>.

Habiendo estudiado ya, la normatividad que rodea el temario relacionado con las nulidades constitucionales y procesales, procederemos a abordar y hacer hincapié en la importancia que estas herramientas tienen dentro de un ordenamiento jurídico.

En el caso colombiano, las nulidades procesales desempeñan un papel crucial en el ámbito laboral por varias razones esenciales. En primer lugar, garantizan la protección de los derechos e intereses de las partes involucradas, asegurando que todos tengan la oportunidad de presentar su caso en condiciones de igualdad y respetando el debido proceso. Además, actúan como un mecanismo preventivo frente a posibles irregularidades y abusos, obligando a las partes y al juez a adherirse estrictamente a las normas, principios y procedimientos establecidos por el ordenamiento jurídico.

<sup>10</sup> Hernán Fabio, López Blanco, C.G.P parte general- editorial dupre- Bogotá D.C, Colombia 2016

Las nulidades también aseguran la validez y legitimidad del proceso, evitando que decisiones y resoluciones se basen en actos viciados o irregulares. Contribuyen a la eficiencia del sistema judicial al identificar y corregir actos inválidos o inexistentes, evitando que el proceso se prolongue innecesariamente. Asimismo, proporcionan seguridad jurídica a las partes al permitir corregir errores que podrían afectar el desarrollo y resultado del proceso, asegurando que las decisiones judiciales se basen en un procedimiento adecuado y justo. Finalmente, en caso de declararse la nulidad de un acto procesal, esta puede tener efectos retroactivos, invalidando los actos posteriores que dependían de ese acto viciado, garantizando así la coherencia y consistencia del proceso judicial.

Las nulidades procesales son esenciales en el ámbito laboral colombiano porque aseguran un proceso justo y equitativo, protegen los derechos de las partes y mantienen la integridad y eficiencia del sistema judicial. Constituyen un recurso procesal destinado a sancionar los actos emitidos sin respetar las formalidades establecidas por el ordenamiento

jurídico, como señala el experto Henry Sanabria Santos en su obra sobre Nulidades Procesales<sup>11</sup>. Su objetivo principal es asegurar que las partes involucradas en el proceso laboral puedan defender adecuadamente sus derechos e intereses, a la vez que buscan prevenir posibles irregularidades. Es crucial comprender que el ordenamiento legal dispone los actos procesales de manera específica, dotándolos de formalidades que determinan su validez y las consecuencias procesales asociadas.

El tratadista José María Obando Garrido, en su obra "*Derecho Procesal Laboral*"<sup>12</sup>, define las nulidades como la ausencia de los requisitos y formalidades necesarios en un acto procesal para garantizar su existencia, validez y eficacia. Desde la perspectiva de la existencia, un acto procesal se articula conforme a las formas establecidas en la ley, lo que determina su capacidad para generar efectos dentro del proceso. En cuanto a la validez, implica que el acto procesal está destinado a producir una consecuencia específica dentro del proceso. Por último, desde la óptica de la eficacia, el acto procesal tiene la

---

<sup>11</sup> Henry Sanabria Santos. Nulidades de los actos procesales 2011

<sup>12</sup> José María Obando Garrido Derecho Procesal Labora Sexta Edición 2029 3 Código General del

capacidad de generar resultados concretos dentro del desarrollo del proceso.

Obando Garrido también clasifica los actos procesales en dos categorías: Actos inexistentes, aquellos que nunca han adquirido validez jurídica y, por ende, carecen de efectos legales al no haber llegado a materializarse; y actos inválidos, que sí han sido llevados a cabo, pero de manera irregular, generando efectos hasta que sean declarados nulos. La declaración de nulidad no solo anula el acto en cuestión, sino que también puede afectar retroactivamente a los actos posteriores, ya que invalida la base sobre la cual se fundamentan. La invalidez puede ser total o parcial, dependiendo de si el acto pierde completamente su validez o si puede ser corregido o convalidado con el consentimiento de las partes involucradas, siempre y cuando esta corrección no menoscabe los principios fundamentales del debido proceso.

Por lo tanto, el artículo 132 del Código General del Proceso es relevante porque obliga al juez a llevar a cabo un control de legalidad al concluir cada etapa procesal. Este control tiene como objetivo identificar y corregir o subsanar los vicios que puedan dar lugar a nulidades, permitiendo convalidar la actuación procesal por voluntad o consentimiento

de las partes y prevenir cualquier irregularidad que pueda obstaculizar el flujo del proceso.

Es por ello de vital importancia el rol del juez como garante de los derechos de las partes en el ámbito laboral, ya que tiene la responsabilidad de declarar la nulidad de los actos procesales que no cumplan con los requisitos formales y sustanciales necesarios para su validez. Además, el juez debe asegurar que las partes tengan la oportunidad de subsanar los errores procesales, siempre que sea posible, contribuyendo así a la eficiencia y celeridad del proceso.

En este punto abordaremos desde la jurisprudencia, los diferentes pronunciamientos interesantes que se han planteado en torno a las nulidades en materia laboral, así la Corte Suprema de Justicia, mediante la decisión AL 432-2021, con Magistrado Ponente Martín Emilio Beltrán Quintero, se enseñaron los principios de la declaratoria de nulidad

*“i) especificidad o taxatividad, que exige el respeto por la legalidad de su consagración; ii) trascendencia, que prohíbe la ineficacia del acto, sin la existencia de perjuicio; iii) protección o salvación del acto, que obliga a declarar la nulidad como único remedio; iv) saneamiento, que permite la convalidación de la actuación irregular*

*cuando media una conducta activa o pasiva de la parte perjudicada; v) legitimación, que conduce a que la pueda proponer exclusivamente el sujeto procesal afectado y, vi) preclusión”<sup>13</sup>.*

En virtud de lo anterior y teniendo en cuenta que el régimen de nulidades procesales es taxativo, ya que sus causales se encuentran contempladas en el artículo 133 del Código General del Proceso, que se emplea en materia laboral por disposición del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, referente a la aplicación analógica a la cual se acude solo a falta de disposiciones especiales en el procedimiento laboral y de conformidad con el artículo 42 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que establece como principios la oralidad y la publicidad, estableciendo que las actuaciones judiciales y la práctica de pruebas en las instancias, se efectuarán oralmente en audiencia pública, imponiendo como sanción la nulidad.

Otro ejemplo de lo anterior es lo dispuesto en decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo con radicado No. 15537318900120190004601, del 22 de

---

<sup>13</sup> Corte Constitucional de Colombia. 21 de agosto de 2020. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-334-20.htm>

mayo de 2020, Magistrado Ponente Jorge Enrique Gómez Ángel, se estudió una causal de nulidad, ya que se dictó una resolución judicial que se denominó “*sentencia anticipada*” en aplicación de una norma procesal civil, la cual no se ha habilitado en el procedimiento laboral, vulnerando derechos fundamentales al debido proceso y de defensa, “*lo que se opone abiertamente a lo permitido por el citado artículo 45 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que no permite insertar instituciones procesales civiles que la ley procesal laboral no haya establecido, pues la analogía es sola para hacer eficaces éstas últimas y no para que el juez a su arbitrio aplique normas que el legislador no ha establecido para el proceso laboral*”<sup>14</sup>.

En igual sentido, mediante Sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, con radicado No. 66001-31-05-003-2020-00210-01, Magistrada Ponente Ana Lucía Caicedo Calderón, se estableció que no se vulnera el derecho al debido proceso con la decisión de prescindir de los términos de traslado para la contestación y reforma de la demanda, cuando se ha surtido previamente mediante la notificación

<sup>14</sup> Corte Constitucional de Colombia . 06 de 06 de 2022. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=125286&dt=S>

por conducta concluyente, recordando que existen:

*“nulidades insaneables, según lo dispuesto por el párrafo del artículo 136 del Código General del Proceso, son aquellas que se configuran por el juez proceder contra providencia ejecutoriada del superior, revivir un proceso legalmente concluido o pretermitir íntegramente la respectiva instancia. Las demás nulidades, conforme al mismo artículo, se sanean 1) cuando la parte que podía alegarla no lo hizo oportunamente o actuó sin proponerla, 2) cuando la parte que podía alegarla la convalidó en forma expresa antes de haber sido renovada la actuación anulada, 3) cuando se origine en la interrupción o suspensión del proceso y no se alegue dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que haya cesado la causa y 4) cuando a pesar del vicio el acto procesal cumplió su finalidad y no se violó el derecho de defensa”<sup>15</sup>.*

Desde la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, en el artículo 138 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se ha establecido la acción de nulidad y

restablecimiento del derecho, como medio de control en las relaciones laborales del orden público, en este sentido, a través de la Sentencia T- 198 de 2022 de la Corte Constitucional, Magistrada Ponente Cristina Pardo Schlesinger, se consagró que para decidir sobre la nulidad de un acto administrativo, la valoración de la prueba debe hacerse con un enfoque de género en los casos de acoso laboral, para lo cual estableció las siguientes reglas:

*“(i) privilegie la prueba indiciaria, ante la dificultad que en algunos casos representa recaudar la prueba directa; (ii) evite la revictimización y estereotiparían de la víctima; (iii) identifique si existe una relación desequilibrada de poder; (iv) reconozca que históricamente las mujeres han padecido una situación de desventaja en todos los ámbitos de su vida, incluido el del trabajo; y que, (v) “las renunciaciones indirectas suelen ser la única alternativa al alcance de las mujeres que buscan retornar a un ambiente de confianza, alejada del miedo y la zozobra que produce discriminación y/o violencia de género en el mundo del trabajo”<sup>16</sup>.*

<sup>15</sup> Corte Constitucional de Colombia . 31 de enero de 2022. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relator/a/2022/T-023-22.htm>

<sup>16</sup> Rama Judicial de Colombia. 24 de mayo de 2020. Obtenido de

<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/9533918/54835917/A2019-00046+A+Nulidad+Laboral+No+Sentencia+Anticipada+del+civil.pdf/c0bac681-e641-4b85-804d-cb85d9fca9>

En lo relacionado con las nulidades constitucionales, en la providencia de la Corte Suprema de Justicia AL 901 de 2022, con Magistrado Ponente Omar de Jesús Restrepo Ochoa, se establecieron las condiciones para que se pueda invocar la nulidad constitucional prevista en el artículo 29 de la Carta Superior, por violación al debido proceso, en los siguientes términos:

*“Debe tenerse presente que la denominada nulidad constitucional no tiene el alcance de cubrir cualquier irregularidad que las partes consideren que les afecta, y menos el evento de un fallo adverso. En ese sentido, la providencia CSJ AC485-2019 enseña: Menos aún sirve a los propósitos del peticionario la simple alusión a la existencia de una trasgresión al bien iusfundamental que consagra el artículo 29 de la Carta Política, pues la nulidad de linaje constitucional recae únicamente sobre la «prueba obtenida con violación del debido proceso»”<sup>17</sup>.*

Con lo anterior, hemos puesto de presente las ventajas que tiene dentro del trámite procesal la declaratoria de la nulidad, ya que permite regular las

actuaciones desde un plano de igualdad entre las partes, para proteger los derechos fundamentales, sin embargo, también cabe preguntarnos en qué casos procede inaplicar los efectos de la nulidad, sin que ello implique el desconocimiento al debido proceso, como, por ejemplo, en la sentencia T - 123 de 2022, Magistrada Ponente Diana Fajardo Rivera, se estableció que:

*“Esta Sala no puede hacer más gravosa la situación de la accionante. La declaratoria de una nulidad por los motivos planteados significaría más retrasos y riesgos para la garantía de los derechos fundamentales de la actora. Por tanto, teniendo en cuenta que, ante el mencionado error operativo, como ya se explicó, no se configura la cosa juzgada, ni se declarará una nulidad”<sup>18</sup>.*

Así mismo, en la Sentencia T- 334 de 2020, Magistrada Ponente Diana Fajardo Rivera, al estudiar la aplicación del artículo 121 del Código General del Proceso, en cuanto a la pérdida de la competencia de forma automática después de un año sin que se haya proferido sentencia de primera o única instancia, se estableció que:

<sup>17</sup> Corte Suprema de Justicia . 16 de febrero de 2021. Obtenido de [https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboraldesc21/prov/86006%20\(16-02-2021\).pdf](https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboraldesc21/prov/86006%20(16-02-2021).pdf)

<sup>18</sup> Corte Suprema de Justicia . 10 de mayo de 2022. Obtenido de [https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboraldesc22/prov/63145%20\(10-05-2022\).pdf](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboraldesc22/prov/63145%20(10-05-2022).pdf)

*“La nulidad que se genera con el artículo 121 del CGP no puede pasar por alto el criterio de prevalencia del derecho sustancial, motivo por el cual afirma que la regla debe ser la eficacia y prevalencia del procedimiento, y la excepción la posibilidad de invalidarlo, con el fin de evitar que la nulidad resulte más nociva que avalar una decisión tardía. De igual manera se dijo que “la causal de nulidad del mencionado artículo no opera de manera automática. Al respecto, se estimó que un incumplimiento meramente objetivo del artículo en cuestión no puede implicar, a priori, la pérdida de la competencia, dado que se debe buscar la efectividad de los derechos reconocidos por la ley sustancial y la obtención de resultados normativos institucionales, siempre dentro del marco de la garantía del plazo razonable y el principio de la lealtad procesal”<sup>19</sup>.*

Con todo lo que hemos expuesto y estudiado anteriormente podemos concluir que, estas herramientas tienen muchas ventajas en el curso del proceso y en favor de las partes; no obstante, encontramos que también pueden tener ciertas falencias.

---

<sup>19</sup> Tribunal Superior de Pereira . 2020. Obtenido de [https://www.tribunalsuperiorpereira.com/Relatoria/2022/SALA\\_LABORAL/ANA\\_LUCIA\\_CAICEDO\\_CALDERON/05.Mayo/Autos/2020-](https://www.tribunalsuperiorpereira.com/Relatoria/2022/SALA_LABORAL/ANA_LUCIA_CAICEDO_CALDERON/05.Mayo/Autos/2020-)

Así las cosas, en nuestro análisis de dichas herramientas llegamos a la conclusión de que, las nulidades procesales y constitucionales son herramientas esenciales en un sistema jurídico, pero su aplicación no está exenta de críticas y desafíos. Una de las dificultades más evidentes se refleja en la posible sobreutilización de estos instrumentos como tácticas dilatorias. En algunos casos, las partes al interior de un proceso pueden invocar nulidades con el único propósito de retrasar el proceso judicial, lo que no solo congestiona los despachos judiciales, sino que también puede disminuir aún más la confianza en el sistema de justicia.

Agregamos además que, la interpretación y aplicación de las nulidades puede ser en algunas ocasiones subjetiva, dependiendo de la perspectiva del juez competente. Esta situación puede desencadenar que se tomen decisiones que afecten el curso y resultado de un proceso, poniendo en desventaja a las partes que se vean afectadas por la implementación de una nulidad, haciendo incluso que en ciertas situaciones, los resultados judiciales puedan ser poco predecibles. De lo

anterior se desprende que, la complejidad técnica de determinar la procedencia de una nulidad puede también incrementar los costos y la duración de los procesos legales, afectando negativamente al sistema judicial.

Para finalizar podemos recalcar que, aunque las nulidades procesales y constitucionales son fundamentales para garantizar la justicia y el cumplimiento de la ley, es crucial abordar los problemas de su potencial abuso y las implicaciones prácticas de su aplicación. Es por lo que, mejorar la claridad y consistencia en su aplicación, así como fomentar una utilización responsable, son requisitos indispensables para maximizar sus beneficios y disminuir los inconvenientes que se puedan presentar dentro de un trámite judicial.

¡Inscríbete a la **Carrera de la Mujer Bogotá!**

Fecha de la carrera: **8** septiembre

Si eres estudiante, egresada, docente y administrativa Unilibrista inscríbete ya a la carrera femenina más importante de la capital. Son solo 50 cupos para la Universidad Libre, ¡no te quedes por fuera!

Día ÚNICO de inscripción: **29 de julio, 2024**

De 11:00 a. m. a 2:00 p. m.

**Inscríbete aquí**

**Requisitos**

- > Los cupos se entregarán a las primeras 50 mujeres que diligencien en formulario de inscripción y que cumplan con los requisitos.
- > Debes adjuntar tu carné institucional en el formulario.
- > Para la inscripción debes ingresar con el correo institucional, no se admiten correos personales.
- > El documento para seleccionar la distancia a participar (5k, 10k o 21k) se compartirá con las personas ya confirmadas.
- > La hora y lugar de inicio de la carrera, y la fecha de entrega del kit se informará únicamente a las mujeres inscritas.

**Más información:** [jelver.cuello@unilibre.edu.co](mailto:jelver.cuello@unilibre.edu.co)

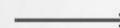
**Invita:** Área de Recreación y Deportes de Bienestar Universitario

**UNIVERSIDAD LIBRE** Bienestar Universitario

**LA VIDA SIN DROGAS ES POSIBLE, ELIGE EL CAMINO CORRECTO**

**UNIVERSIDAD LIBRE** Bienestar Universitario

Área de Desarrollo Humano - Permanencia y Graduación con Calidad de Bienestar Universitario



# Los recursos y sus efectos en los procesos laborales



**Por:**

**Yamile Dayana Martínez Dávila, Harold Vicente Narváez Ortega,  
Laura Vanessa Jojoa Regalado y Darlin Yulieth Andrade Cabrera**  
Estudiantes Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad de Nariño



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

## Introducción

El sistema de justicia laboral en Colombia tiene como uno de sus pilares fundamentales la garantía de los derechos de los trabajadores y empleadores a través de un debido proceso. Dentro de este marco, los recursos judiciales juegan un papel crucial al permitir que las partes inconformes con una decisión puedan solicitar su revisión. Estos recursos, que incluyen apelaciones, casaciones, y otros mecanismos, están diseñados para corregir errores judiciales, asegurar la equidad y mantener la coherencia en la aplicación de la ley.

Sin embargo, el uso de estos recursos también puede tener efectos adversos, como la dilación de los procesos judiciales y el aumento de la carga de trabajo en los tribunales. Este ensayo tiene como objetivo analizar de manera exhaustiva los efectos tanto positivos como negativos de los recursos en el proceso laboral en Colombia. Se examinarán aspectos como la protección de derechos, la corrección de errores, la formación de jurisprudencia, así como los desafíos relacionados con la dilación de procesos, la carga judicial y los costos adicionales para las partes involucradas.

Para abordar este análisis, se presentará un panorama general del proceso laboral en Colombia y los distintos tipos de recursos disponibles,

se evaluarán a su vez, los efectos positivos y negativos de estos recursos, apoyados por casos de estudio y estadísticas relevantes. Finalmente, se propondrán algunas reformas legislativas y mejoras procesales que podrían optimizar el uso de recursos en el sistema laboral colombiano. Con ello, se espera contribuir a un debate informado sobre cómo equilibrar la justicia y la eficiencia en el ámbito laboral.

## Los recursos y sus efectos en los procesos laborales

Es importante señalar, que el proceso laboral en Colombia está diseñado para resolver conflictos entre empleadores y trabajadores de manera justa y eficiente. Este sistema se rige principalmente por el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los cuales establecen las normas y procedimientos que deben seguirse en estos casos.

El sistema de justicia laboral en Colombia tiene como objetivo principal garantizar los derechos laborales de los trabajadores y asegurar que los empleadores cumplan con sus obligaciones. Los conflictos laborales pueden abarcar una amplia gama de asuntos, incluyendo despidos injustificados, pago de salarios y prestaciones, condiciones de trabajo, acoso laboral, entre otros. Para abordar

estas cuestiones, el sistema cuenta con una estructura organizada en instancias judiciales especializadas en materia laboral, como los Juzgados Laborales, los Tribunales Superiores del Distrito Judicial y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

En el ámbito del derecho laboral, los recursos son mecanismos fundamentales que permiten a las partes impugnar las decisiones judiciales o administrativas que consideran incorrectas o injustas. Estos recursos se aplican en diferentes etapas del proceso judicial para asegurar una correcta aplicación de la ley y la protección de los derechos laborales. Desde la reposición hasta la casación, cada recurso tiene su propio ámbito de aplicación y requisitos específicos, ofreciendo diversas vías para revisar y, en su caso, corregir las decisiones que afectan a trabajadores, empleadores o entidades de seguridad social, garantizando certeza o seguridad jurídica a las decisiones judiciales y debido proceso.

Al respecto, el destacado jurista colombiano Carlos Mario Molina Betancur especializado en derecho laboral. En su libro "*Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*", aborda detalladamente el tema de los recursos judiciales en el ámbito laboral colombiano, estableciendo que:

.....

*"Los recursos en el proceso laboral son mecanismos indispensables que permiten la revisión de las decisiones judiciales, asegurando así una mayor equidad y justicia en la resolución de conflictos laborales. Sin embargo, su uso excesivo puede generar demoras significativas y sobrecargar el sistema judicial."* (Molina Betancur, Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2020, p. 135).

Ahora bien, los recursos se pueden clasificar dependiendo de su Naturaleza o Carácter y la forma de Interponerlos. Según su naturaleza o carácter se clasifican en Ordinarios (reposición, apelación, súplica y queja) y Extraordinarios (casación, revisión y anulación). Así mismo, la forma de interponerlos puede ser Principales porque se interponen de manera directa y buscan reexaminar la decisión acatada bien sea por el mismo funcionario que lo profirió o por su mayor jerárquico y Subsidiarios porque se puede interponer en auxilio a uno principal, aunque busque el mismo propósito.

Es así como, el contexto del proceso laboral en Colombia está definido por un marco legal y una estructura judicial que buscan equilibrar la protección de los derechos laborales con la eficiencia en la resolución de conflictos. Los recursos judiciales juegan un papel fundamental en este equilibrio, permitiendo la

revisión de decisiones y contribuyendo a la justicia en el ámbito laboral.

### **Los principales efectos positivos de los recursos.**

Uno de los efectos más importantes de los recursos, es la garantía de los derechos de los trabajadores, empleadores y entidades de seguridad social, ello, al permitir que las decisiones judiciales sean revisadas, los recursos aseguran que las partes tengan múltiples oportunidades para presentar sus argumentos y pruebas, siendo ello fundamental para asegurar que se haga justicia y que ninguna de las partes sufra una decisión injusta o arbitraria. Por ejemplo, un trabajador que considera que su despido fue injustificado puede apelar la decisión de un Juzgado Laboral que haya fallado en su contra, de esta manera, tiene la oportunidad de que una instancia superior revise las pruebas y los argumentos presentados, garantizando así una mayor protección de sus derechos.

Los recursos también son cruciales para la corrección de errores judiciales. Los jueces, al igual que cualquier ser humano, pueden cometer errores en la interpretación de la ley o en la valoración de las pruebas. Los recursos permiten que estos errores sean identificados y corregidos por instancias superiores, un claro ejemplo podría ser, un recurso de casación ante la Corte Suprema de

Justicia, el cual puede identificar y corregir un error en la aplicación de la ley sustantiva por parte de un tribunal superior. Esto no solo beneficia a las partes involucradas en el caso específico, sino que también contribuye a la correcta aplicación de la ley en el futuro.

Otro efecto positivo de los recursos es su contribución a la formación de jurisprudencia. Cuando los casos son revisados por instancias superiores, especialmente por la Corte Suprema de Justicia, las decisiones que se toman sientan precedentes que guían la interpretación y aplicación de la ley en casos futuros.

Esta formación de jurisprudencia es vital para asegurar la coherencia y la predictibilidad en el sistema judicial. Los abogados y jueces pueden referirse a estos precedentes para fundamentar sus argumentos y decisiones, lo que aumenta la confianza en el sistema de justicia laboral.

Básicamente podemos decir que los recursos en el proceso laboral colombiano tienen efectos positivos significativos al garantizar los derechos de las partes, corregir errores judiciales, formar jurisprudencia, promover la equidad procesal, mejorar la calidad de las decisiones judiciales y fomentar el diálogo jurídico. Estos efectos fortalecen el sistema de justicia laboral y

contribuyen a una mayor confianza en la administración de justicia.

Por otro lado, aunque los recursos en el proceso laboral tienen una serie de efectos positivos, también presentan desafíos y efectos negativos que pueden afectar tanto a las partes involucradas como al sistema de justicia en general, los cuales a continuación se detallan.

### **Los principales efectos negativos de los recursos.**

Uno de los efectos negativos más significativos de los recursos es la dilación de los procesos judiciales. Cada vez que se interpone un recurso, se añade tiempo adicional al proceso, lo que puede retrasar significativamente la resolución final del conflicto. Esto es especialmente problemático en el contexto laboral, donde los trabajadores pueden estar esperando el pago de salarios o indemnizaciones que son vitales para su subsistencia.

Se podría decir que, un recurso de apelación puede añadir varios meses al proceso, mientras que un recurso de casación ante la Corte Suprema puede extenderlo aún más. Esta dilación puede conllevar a una situación de incertidumbre y estrés para las partes involucradas, especialmente para los trabajadores que dependen de una resolución rápida para hacer efectivos sus derechos laborales.

Aunque los recursos están diseñados para garantizar un acceso equitativo a la justicia, en la práctica pueden generar desigualdades. Los empleadores, que generalmente cuentan con más recursos económicos y legales, pueden tener una ventaja en la interposición y manejo de recursos. Esto puede llevar a una situación en la que los trabajadores, especialmente aquellos con menos recursos, se vean en desventaja y no puedan defender sus derechos de manera efectiva.

Si bien, los recursos en el proceso laboral colombiano tienen una serie de efectos positivos, también presentan desafíos significativos. La dilación de los procesos, la congestión judicial, los costos adicionales, la desigualdad en el acceso a la justicia, el riesgo de abuso del sistema y la inseguridad jurídica son algunos de los efectos negativos que deben ser considerados y abordados para mejorar la eficiencia y la equidad del sistema de justicia laboral.

El estudio de los efectos de los recursos en el proceso laboral en Colombia nos muestra una realidad compleja y llena de matices. Por un lado, los recursos judiciales son fundamentales para proteger los derechos tanto de los trabajadores, empleadores y entidades de seguridad social, tal como se ha indicado en líneas precedentes. Permiten corregir errores judiciales y ayudan a desarrollar una jurisprudencia

coherente, lo que asegura una mayor equidad en los procesos y mejora la calidad de las decisiones judiciales. Además, fomentan un diálogo jurídico constructivo que fortalece el sistema de justicia laboral.

Es tanto así que, Diego Mauricio Rodríguez Tamayo reconocido autor colombiano que ha escrito extensamente sobre derecho laboral y procesal laboral, en su obra "Procesos Laborales y de Seguridad Social" analiza los diferentes recursos disponibles en el sistema judicial laboral de Colombia y su impacto en la eficiencia y equidad del proceso, así:

*"Los recursos en el ámbito laboral presentan tanto aspectos positivos como negativos. Por un lado, constituyen una garantía esencial para la revisión de las decisiones judiciales y la corrección de posibles errores, lo que fortalece la protección de los derechos laborales. Por otro lado, el uso excesivo o indebido de estos recursos puede llevar a una dilación innecesaria de los procesos, congestionando los tribunales y generando costos adicionales tanto para las partes involucradas como para el sistema judicial en su conjunto."* (Rodríguez Tamayo, Procesos Laborales y de Seguridad Social, 2019, p. 105).

## Desafíos y posibles soluciones

No obstante, también existen desafíos importantes. Los recursos pueden prolongar los procesos, congestionando los tribunales y generando costos adicionales. Esto no solo afecta a las partes involucradas, sino también al propio sistema de justicia. Además, la desigualdad en el acceso a la justicia y el riesgo de que los recursos se usen para dilatar o presionar indebidamente son problemas que debemos abordar.

Para equilibrar los aspectos positivos y negativos de los recursos, es fundamental considerar reformas legislativas y mejoras en los procesos. Algunas propuestas incluyen establecer plazos más estrictos para resolver los recursos, promover métodos alternativos de resolución de conflictos como la mediación y la conciliación, y fortalecer la capacitación y los recursos disponibles para los jueces laborales.

En definitiva, el objetivo debe ser un sistema de justicia laboral que sea tanto eficiente como justo, asegurando que los recursos judiciales protejan los derechos sin causar demoras innecesarias ni cargas adicionales. Será crucial evaluar y adaptar continuamente el marco legal y procedimental para lograr este equilibrio y responder a las necesidades cambiantes de trabajadores y empleadores en Colombia.

Al respecto, Guy Davidov autor internacional, profesor de derecho laboral y experto en justicia laboral, en su libro "A Purposive Approach to Labour Law", examina los recursos en el derecho laboral desde una perspectiva comparativa, explorando cómo diferentes sistemas legales manejan los recursos y qué lecciones pueden aprenderse para mejorar la justicia y la eficiencia en este ámbito, señalando lo siguiente:

*"El uso adecuado de los recursos en el derecho laboral puede contribuir significativamente a la justicia social, asegurando que las decisiones judiciales sean correctas y justas. No obstante, es esencial diseñar estos mecanismos de manera que no se conviertan en herramientas para la dilación y el abuso procesal."* (Davidov, A Purposive Approach to Labour Law, 2016, p. 74).

Además de las propuestas ya mencionadas, una medida complementaria podría ser la implementación de sistemas de gestión de casos más eficientes. En aspectos técnicos o administrativos, podría utilizarse tecnología avanzada o software de gestión, los tribunales pueden monitorear y administrar mejor el flujo de casos, identificando rápidamente aquellos obstáculos y asignando recursos según sea necesario. Esto no sólo reduciría los tiempos de espera, sino que también mejoraría la transparencia y la

previsibilidad del proceso judicial para todas las partes involucradas. La automatización de ciertas tareas administrativas también puede liberar tiempo para que los jueces y otros funcionarios judiciales se concentren en la resolución de los casos más complejos y urgentes.

Finalmente, para asegurar que las reformas y mejoras procesales sean efectivas, es necesario establecer mecanismos de supervisión y evaluación continuos. Esto implica la creación de comisiones o grupos de trabajo encargados de monitorear la implementación de las reformas y de recolectar datos sobre su impacto en la eficiencia y la justicia del sistema laboral. A través de informes regulares y análisis de datos, se pueden identificar rápidamente las áreas que requieren ajustes y asegurar que las políticas se adapten de manera dinámica a las necesidades emergentes. Este enfoque proactivo y basado en evidencia es crucial para mantener un sistema de justicia laboral que responda adecuadamente a las demandas de la sociedad colombiana.

Así pues, este ensayo ha destacado la importancia de los recursos en el proceso laboral y la necesidad de un enfoque equilibrado que maximice sus beneficios mientras se minimizan sus efectos negativos. Avanzar hacia una justicia laboral más eficiente y equitativa

requerirá esfuerzos conjuntos y una reflexión constante sobre cómo mejorar y adaptar el sistema a las realidades actuales del mundo laboral.

### Conclusiones

1. Importancia de los recursos en el sistema judicial laboral: Los recursos judiciales desempeñan un papel fundamental en el sistema de justicia laboral de Colombia al permitir la revisión de decisiones judiciales y la corrección de posibles errores. Esto asegura una mayor equidad y justicia en la resolución de conflictos laborales.
2. Efectos positivos de los recursos: Los recursos garantizan los derechos de los trabajadores y empleadores al permitir que las decisiones judiciales sean revisadas, corrigiendo errores judiciales y contribuyendo a la formación de jurisprudencia coherente. Además, promueven la equidad procesal y mejoran la calidad de las decisiones judiciales.
3. Efectos negativos de los recursos: Sin embargo, los recursos también pueden generar efectos negativos, como la dilación de los procesos judiciales, la congestión judicial, los costos adicionales y la

desigualdad en el acceso a la justicia. Esto puede afectar tanto a las partes involucradas como al sistema de justicia en general.

4. Necesidad de equilibrar los aspectos positivos y negativos: Para abordar estos desafíos, es fundamental considerar reformas legislativas y mejoras en los procesos judiciales. Esto puede incluir establecer plazos más estrictos para resolver recursos, promover métodos alternativos de resolución de conflictos y fortalecer la capacitación y los recursos disponibles para los jueces laborales.
5. Importancia de la supervisión y evaluación continuas: Para garantizar que las reformas y mejoras sean efectivas, es necesario establecer mecanismos de supervisión y evaluación continuos. Esto permitirá identificar rápidamente áreas que requieren ajustes y adaptar las políticas de manera dinámica a las necesidades emergentes de la sociedad colombiana.

En resumen, el adecuado uso de los recursos en el sistema judicial laboral puede contribuir significativamente a la justicia social y al fortalecimiento del sistema de justicia laboral en Colombia. Sin embargo, es esencial abordar los

desafíos y efectos negativos para lograr un equilibrio que maximice los beneficios de los recursos mientras se minimizan sus impactos adversos.

### Referencias

Congreso de la República de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia. (1990). Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso). Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2018). Informe anual sobre el estado de la justicia laboral en Colombia. Bogotá, Colombia: Ministerio de Trabajo.

Pérez, J. (2019). La evolución del proceso laboral en Colombia. *Revista de Derecho Laboral*, 45(2), 123-145.

Ramírez, L. (2017). La congestión judicial en el sistema de justicia laboral colombiano. Bogotá, Colombia: Editorial Jurídica Nacional.

Molina Betancur, Carlos Mario. *Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Editorial Temis, 2020.

Rodríguez Tamayo, Diego Mauricio. *Procesos Laborales y de Seguridad Social*. Editorial Temis, 2019.

Davidov, Guy. *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, 2016

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-424 de 2015

Podcast  
**El Parche Laboral**  
Monitores de derecho del área laboral de la UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA

Seguir

### Acerca de

El Parche Laboral de la Universidad libre de Colombia es un podcast que explora el apasionante mundo del trabajo y el empleo desde una perspectiva única. Cada episodio ofrece una mezcla de consejos prácticos, análisis profundo y conversaciones reveladoras sobre diversos temas laborales, como la búsqueda de empleo, el equilibrio trabajo-vida, la gestión del estrés. Ya sea que estés buscando consejos para avanzar en tu carrera o simplemente interesado en comprender mejor el panorama laboral actual, "El Parche Laboral" es el compañero perfecto para guiarte en este viaje.

Mostrar menos

4.8 ☆ (18) • Gobierno

### Todos los episodios

**Episodio 22: RECURSO DE APELACIÓN Y QUEJA**  
Video • El Parche Laboral

En este nuevo episodio del Parche Laboral, te acercamos al recurso de apelación de manera clara y accesible. Desglosamos los aspectos fundamentales del recurso de...

30 jul • 6 min 49 s

**Episodio 21: Modalidades de vinculación con la administración pública**  
El Parche Laboral

En el mundo complejo de hoy, el sector público juega un papel crucial en la configuración de nuestras comunidades, economías y sociedades. Para empresas,...

**Episodio 20: Derecho Laboral para los servidores públicos**  
Video • El Parche Laboral

Únete a nosotros en este podcast educativo donde exploramos en detalle las diversas formas en que un servidor público puede dejar su cargo. Ya seas un...

19 jun • 7 min 59 s

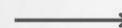
**Episodio 19: Competencia general y factores determinantes de la competencia**  
El Parche Laboral

En este episodio podrás encontrar de forma sencilla la diferencia entre Jurisdicción y competencia, dos términos de gran importancia en el mundo del derecho, que n...

13 jun • 23 min 25 s

**Episodio 18: Prohibiciones a trabajadores y empleadores**  
El Parche Laboral

7 jun • 12 min 6 s



# Mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral en Colombia



**Por:**

**Luis Felipe Figueroa Riascos, Angie Daniela Melo Villota, Yinna Dirley Morales Villareal y Aydé Sorelia Villareal Meneses**

Estudiantes Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad de Nariño



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

El derecho laboral en Colombia se encuentra fundamentado desde el orden superior instituido por medio de la Constitución vigente, que a partir del artículo 53 consagra el derecho fundamental al trabajo, con el cual se constituye el precepto normativo que contiene la necesidad de que las relaciones laborales se desarrollen de manera justa y equilibrada, con adherencia al establecimiento económico del país.

Desde el ámbito constitucional se han determinado las bases para la protección del derecho al trabajo, mismas que se han fortalecido en una serie de principios legales, además de los provenientes del bloque de constitucionalidad que en su mayoría se encuentran ya sustentadas en el ordenamiento jurídico; no obstante, es claro que los conflictos forman parte de toda relación, más aún desde el campo del trabajo en donde una de las partes es sustancialmente más débil que las demás, por ello se llega a inferir que la vía netamente judicial es insuficiente ante todas las particularidades que se presentan en la realidad.

Al hacer un acercamiento al contexto actual, se evidencian bastantes situaciones que conllevan a considerar la fragilidad del Estado en la solución de conflictos de índole laboral, pues se hace evidente el uso desmedido del aparato judicial en circunstancias que bien

pueden ser resueltas a través de mecanismos consensuados bien sean autocompositivos o heterocompositivos que se encuentren previamente implementados en las leyes y demás disposiciones reglamentarias, pero que muchas veces no son tomados ni tan siquiera como una alternativa para acceder al sistema de justicia, desconociendo que los mismos conllevan los efectos jurídicos; y, todo esto desemboca en el detrimento a principios esenciales del derecho como la eficiencia y eficacia, además de la economía procesal.

En materia laboral, por la caracterización de los conflictos de esta índole, se han definido ciertas limitaciones, estableciendo las situaciones donde los mecanismos de solución de conflictos se convierten en requisitos de procedibilidad y en donde son simplemente optativos; encontrando así un panorama en donde la mayoría de circunstancias conllevan a elegir las vías ordinarias de justicia, aspecto que por ejemplo en el derecho colectivo se limita los alcances de estamentos como la negociación colectiva, la cual es fundamental cuando se habla del fortalecimiento de las relaciones laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

No obstante, la negociación colectiva se compone de procesos y procedimientos largos y tediosos, en

donde las etapas se ven resueltas de manera poco favorable a los intereses de los trabajadores, interviniendo factores como la dilación por falta de experticia en la materia, e incluso de conveniencia por la configuración de los denominados fueros circunstanciales que de hecho brindan ciertas garantías a las asociaciones sindicales.

Pese a los quiebres que resultan del ejercicio del uso de los MASC, es claro que se debe propender por el reconocimiento de su valor e importancia, puesto que, por ejemplo, a partir de las negociaciones colectivas fundadas en las normas preexistentes, es en donde se abre el espacio para posibilitar un mayor reconocimiento de derechos, acrecentando las garantías de estabilidad laboral, y generando apoyos en su mayoría económicos en campos de la educación y el bienestar general de las familias de los trabajadores.

Así las cosas, para López J. y Morad J. (2020)

*“(...) (E)es preciso alertar sobre la fragilidad de la interlocución que se genera entre los actores del mundo del trabajo, así como de la eficacia de los instrumentos de resolución de conflictos en Colombia es lo prolongado, complejo y en algunos casos lo tortuoso que resulta el camino para resolver un diferendo laboral de origen colectivo. En términos formales un conflicto laboral colectivo en*

.....

*el país dura 905 días aproximadamente, es decir estamos hablando que desde la presentación de un pliego de peticiones por parte de una organización sindical hasta el fallo del recurso de anulación de un laudo arbitral por parte de la Corte Suprema de Justicia pueden pasar dos años y medio.”*

De lo anterior, se infiere que el uso inadecuado o el desaprovechamiento de la precitada negociación colectiva puede incidir en la iniciación de instancias mayores de carácter heterocompositivo y más gravosas, como son el arbitraje y la huelga, las cuales entre otros puntos resultan en detrimento económico.

En la actualidad, los conflictos laborales son muy comunes y la capacidad para dar una oportuna y eficaz solución a dichos conflictos se encuentra estancada ya que son vinculados al sistema judicial, en diversos países hay exceso de demanda y se denota una acumulación de procesos laborales, dichas controversias generan un atraso en la administración de justicia y en ciertos casos la vulneración de la parte más débil.

En ese sentido, en México a fin de dar una solución de forma expedita, eficaz, económica, y oportuna a los conflictos en derecho en el área de laboral, se creó desde hace varios años la denominada justicia alternativa, y de ese modo surgen los mecanismos alternativos de solución de conflictos MASC.

Para Fernando Vilchis Leija, autor de *“Los aspectos generales de los medios alternativos de solución de conflictos en México”* nos da una visión clara sobre este tema.

En ese sentido, destacó unos momentos de la historia de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en México, iniciare con el orden jurídico constitucional, la Constitución de México de 1824, en los artículos 155 y 156 se estatuyo las figuras de la conciliación y el arbitraje; En materia laboral, en la Constitución de 1927, en la fracción XX del artículo 123, señalo, la obligación de los trabajadores y patrones para someter sus diferencias o conflictos a una Junta de Conciliación y Arbitraje; Tras el Decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008, incorporo como un derecho de los gobernados la instrumentación y búsqueda de mecanismos alternativos de solución de conflictos; Decreto, en materia de mecanismos alternativos de solución de controversias, adiciono la fracción XXIX-A al artículo 73 de la Carta Magna, expedición de la Ley General que establece principios y bases en materia de mecanismos alternativos de solución de controversias; La Ley Suprema propone los mecanismos para alcanzar la paz y la justicia social.

Por lo anterior, se denota que en la Constitución Política de los Estados

Unidos de México se incorporó la figura de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, dándole la importancia y el valor que dichos instrumentos tienen como una posibilidad para la resolución de conflictos.

Para Fernando Vilchis, los medios alternativos de solución de conflicto son una herramienta que nos ayuda a dar fin a un conflicto de forma rápida, ágil, eficaz y económica. De esta manera, se evita los juicios largos y costosos.

Es así como, estos mecanismos alternativos buscan lograr un cambio de paradigma en cuanto la impartición de justicia, el abordaje de las controversias y el descongestionamiento de trabajo en el sistema de justicia.

Para Fernando Vilchis, es muy importante determinar el tipo de conflicto, ya que de esta manera se establecen mejores soluciones. De este modo, se puede se puede identificar el tipo de medio alternativo de solución de conflictos entre los que están: la negociación, la mediación, el arbitraje y la conciliación.

Cabe resaltar, que con los mecanismos alternativos de solución de conflictos se elimina la idea de que los conflictos solo se pueden dirimir en los tribunales judiciales.

### **Jurisprudencia sobre los mecanismos alternativos de solución de conflictos**

Sentencia C-1195/01 Referencia: expediente D-3519 Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 35, 36, 37, 38, 39 y 40 de la Ley 640 de 2001 “Por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones”, Actor: Andrés Rodríguez Pizarro - Magistrados Ponentes: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa y Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

La sentencia hace alusión a que la Corte considera evidente que el sistema judicial estatal no siempre es eficaz, especialmente cuando no se disponen de recursos judiciales adecuados que permitan resolver los conflictos de manera pacífica, o cuando la complejidad de los procedimientos o las condiciones impuestas por la ley dificultan el pleno disfrute de los derechos buscados al recurrir a los tribunales. Los métodos alternativos de solución de disputas no reflejan desconfianza en el sistema judicial estatal, sino un reconocimiento de que procedimientos menos formales y formas auto compositivas de justicia complementan las opciones disponibles para resolver disputas. Por tanto, herramientas como la mediación y la conciliación no solo sirven para descongestionar los tribunales, sino que garantizan un acceso efectivo a la justicia y promueven la resolución pacífica de

conflictos. Por lo anterior resuelve: *“Primero: Estarse a lo resuelto en la sentencia C-893 de 2001, que declaró INEXEQUIBLES las expresiones “requisito de procedibilidad” y “laboral”, contenidas en el artículo 35 de la Ley 640 de 2001 y el artículo 39 que regulaba la conciliación obligatoria en materia laboral. Segundo: Declarar EXEQUIBLES los artículos 35, 36, 37 y 38 de la Ley 640 de 2001, que regulan la conciliación prejudicial como requisito de procedibilidad para acudir a las jurisdicciones civil y contencioso administrativo, en relación con los cargos de la demanda, relativos al derecho a acceder a la justicia. Tercero: Declarar EXEQUIBLE los artículos 35, 36 y 40 de la Ley 640 de 2001, que regulan la conciliación prejudicial como requisito de procedibilidad para acudir a la jurisdicción de familia, en relación con los cargos de la demanda, relativos al derecho a acceder a la justicia, bajo el entendido que cuando hubiere violencia intrafamiliar la víctima no estará obligada a asistir a la audiencia de conciliación y podrá manifestarlo así al juez competente, si opta por acudir directamente a la jurisdicción del Estado”.*

Sentencia C-222/13 Referencia: expediente D-9317, Actor: Carlos Mario Cardona Acevedo. Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 27 de la Ley 640 de 2001, “por la cual se modifican normas relativas a la

*conciliación y se dictan otras disposiciones”.* Magistrada sustanciadora: María Victoria Calle Correa.

Ahora bien, en la actualidad, los conflictos laborales son muy comunes y la capacidad para dar una oportuna y eficaz solución a dichos conflictos se encuentra estancada ya que son vinculados al sistema judicial, en diversos países hay exceso de demanda y se denota una acumulación de procesos laborales, dichas controversias generan un atraso en la administración de justicia y en ciertos casos la vulneración de la parte más débil.

En ese sentido, en México a fin de dar una solución de forma expedita, eficaz, económica, y oportuna a los conflictos en derecho en el área de laboral, se creó desde hace varios años la denominada justicia alternativa, y de ese modo surgen los mecanismos alternativos de solución de conflictos MASC.

Para Fernando Vilchis Leija, autor de *“Los aspectos generales de los medios alternativos de solución de conflictos en México”* nos da una visión clara sobre este tema.

En ese sentido, destacó unos momentos de la historia de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en México, iniciare con el orden jurídico constitucional, la

Constitución de México de 1824, en los artículos 155 y 156 se estatuyo las figuras de la conciliación y el arbitraje; En materia laboral, en la Constitución de 1927, en la fracción XX del artículo 123, señalo, la obligación de los trabajadores y patronos para someter sus diferencias o conflictos a una Junta de Conciliación y Arbitraje; Tras el Decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008, incorporo como un derecho de los gobernados la instrumentación y búsqueda de mecanismos alternativos de solución de conflictos; Decreto, en materia de mecanismos alternativos de solución de controversias, adiciono la fracción XXIX-A al artículo 73 de la Carta Magna, expedición de la Ley General que establece principios y bases en materia de mecanismos alternativos de solución de controversias; La Ley Suprema propone los mecanismos para alcanzar la paz y la justicia social.

Por lo anterior, se denota que en la Constitución Política de los Estados Unidos de México se incorporó la figura de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, dándole la importancia y el valor que dichos instrumentos tienen como una posibilidad para la resolución de conflictos.

Para Fernando Vilchis, los medios alternativos de solución de conflicto son una herramienta que nos ayuda a dar fin

a un conflicto de forma rápida, ágil, eficaz y económica. De esta manera, se evita los juicios largos y costosos.

Es así como, estos mecanismos alternativos buscan lograr un cambio de paradigma en cuanto la impartición de justicia, el abordaje de las controversias y el descongestionamiento de trabajo en el sistema de justicia.

Para Fernando Vilchis, es muy importante determinar el tipo de conflicto, ya que de esta manera se establecen mejores soluciones. De este modo, se puede identificar el tipo de medio alternativo de solución de conflictos entre los que están: la negociación, la mediación, el arbitraje y la conciliación.

Cabe resaltar, que con los mecanismos alternativos de solución de conflictos se elimina la idea de que los conflictos solo se pueden dirimir en los tribunales judiciales.

Por último, es preciso hacer una mención sobre los llamados MASC, en América latina pues si bien anteriormente se referencio lo sucedido en México, es preciso aclarar que la idea de crear unos mecanismos que sustituyan la asistencia a un eventual litigio se ha venido desarrollando en toda América latina, todo esto debido a la carga laboral que presentan los tribunales y juzgados en los estados. Se

entiendes que la cultura latinoamericana resulta un poco conflictiva, respecto a temas litigiosos. Los problemas en la justicia se elevan en mayor proporción por la falta de recursos y por la falta de una cultura que vele por la justicia social y la equidad. Así pues, lo menciona Alejandra Mera, una autora chilena dedicada al estudio de las MASC en Latinoamérica, en su libro *“Mecanismos alternativos de solución de conflictos en América Latina. Diagnóstico y debate en un contexto de reformas”*: *“América Latina cuenta con una experiencia extensa de implementación de mecanismos alternativos de solución de conflictos durante los últimos treinta años. En un comienzo estos mecanismos fueron percibidos principalmente como herramientas idóneas para descongestionar los atiborrados e ineficientes tribunales, pero también se fundamentaron en el derecho de acceso a la justicia, en el entendido de que quienes no contaban con los medios necesarios para acceder a tribunales, pudieran obtener una solución a su conflicto sin mayor costo. En fi n, también se han incorporado por representar vías de solución pacíficas, que suponen el diálogo entre las partes a través de los acuerdos a que estas mismas arriban.”*

En este escrito investigativo era necesario hacer alusión a lo que sucede en México y en el resto de Latinoamérica, referente al tema de los MASC puesto que se debe entender en primera

medida el objeto de estos mecanismos es la liberación de la carga laboral en los juzgados y tribunales y en segundo lugar tratar de normatizar los mecanismos como requisitos de procedibilidad para posteriores actuaciones judiciales y aunque esto resulte siendo un objeto genérico, al estudiarlo en profundidad se puede descubrir que los objetivos de la conciliación u otros mecanismos para solucionar los conflictos, en lo concerniente a ser un requisito de procedibilidad, se dan con el fin de garantizar el debido proceso a las parte y también gozar a plenitud del correcto funcionamiento de la administración de justicia.

Por todo lo anterior es indispensable subrayar que los MASC, resultaron como una garantía para el debido proceso y sobre todo como garantía para los trabajadores que administran justicia en unos países donde esta, resulta en un estado de utopía.

### Conclusiones

- De todo lo expuesto, se puede concluir que el desconocimiento es el gran determinante en el desuso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos que pueden llevarse a cabo en cuestiones laborales; además la falta de experticia en la ejecución de los distintos medios facultativos puede resultar en el

uso indebido y desmedido del aparato judicial, puesto que del fracaso en los resultados obtenidos por estos medios resulta en el acceso a las vías estrictamente procesales.

- En la sentencia se concluye que el derecho al acceso a la justicia no implica que todos los conflictos deban ser resueltos a través de los medios de justicia formal, ni que éstos sean los únicos idóneos y eficaces, pues como bien se expresó, al instituirse el artículo 116 de la Constitución Política, se reconoció que el acceso a la justicia también puede alcanzarse por mecanismos alternativos de solución de conflictos, entre estos la conciliación, los cuales pueden ser desarrollados por el legislador dentro del margen de su configuración legislativa. Los fines que se pretenden alcanzar con la conciliación prejudicial obligatoria, tienen que ver con garantizar el acceso a la justicia, promover la participación de los individuos en la solución de sus controversias; facilitar la solución de conflictos sin dilaciones y descongestionar los despachos judiciales como mecanismo de acceso a la justicia, la conciliación constituye una oportunidad para resolver un conflicto, con

menores costos y de manera más rápida, sin que la opción permanente de acudir a este mecanismo, implique vulnerar el artículo 116 de la Constitución, ya que la medida no pretende otorgar a los particulares competencias judiciales sin límite temporal. Por lo anterior resuelve: “Declarar EXEQUIBLE, por los cargos analizados en esta sentencia, el artículo 27 de la Ley 640 de 2001”.

- La facilidad que ofrecen los mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral nos da la posibilidad de agilizar los procesos, descongestionar el sistema judicial, restablecer las relaciones antes de entrar en conflicto.
- Los mecanismos alternativos de solución de conflictos, deben ser instrumentos vinculados con la equidad y la igualdad, garantizando de esta manera el acceso a la justicia sobre todo para los sectores vulnerables de nuestra comunidad, a fin de resolver los conflictos siendo este un fin primordial de las MASC.

#### Referencias

López J. y Morad J. (2020). Bogotá D.C. Mediación Laboral y Conflictos Laborales en Colombia. P. 16.

Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documentos/1578145/2273689/Libro+Mediaci%C3%B3n+Laboral+y+conflictos+laborales.pdf/46da25c6-d9db-ce49-e199-75102a740882?t=1623794245796>

Vilchis Leija, Fernando A. Los aspectos generales de los medios alternativos de solución de conflictos en México. México, Recuperado de: 41805-38511-1-PB.pdf

Mera, Alejandra. Mecanismos alternativos de solución de conflictos en América Latina. Diagnóstico y debate en un contexto de reformas, Recuperado de: [https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4093/mecanismosalternativosdesoluciondeconflictos\\_america.pdf?sequence=1](https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4093/mecanismosalternativosdesoluciondeconflictos_america.pdf?sequence=1)





# Medidas cautelares en el proceso laboral



**Por:**

**Sonia Nataly Ordoñez López, Adriana Cortés, Esly Yadira Cortés Cortés y Julieth Viviana Maigual**

Estudiantes Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad de Nariño



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

## Introducción

Las medidas cautelares, son aquellos instrumentos por medios de los cuales el ordenamiento jurídico colombiano protege a cualquier ciudadano que acuda ante las autoridades judiciales cuya finalidad sea la de reclamar un hecho, con el fin de garantizar que la decisión adoptada sea materialmente ejecutada o ejecutable, razón por la cual estas medidas buscan asegurar el cumplimiento de la decisión que se adopte, en ese sentido, con el supuesto de que la Constitución Nacional consta dentro de sí de un ordenamiento jurídico fundado bajo el presupuesto de dignidad humana, primacía de interés común, orden social justo y equitativo, se logra respaldar uno de los principios que denota gran importancia en el acceso efectivo de la administración de justicia consagrado en el artículo 2 y 228 de la carta magna, el cual conlleva no solo la posibilidad de accionar para poder reclamar un derecho sino que además propende por asegurar la materialización de la decisión judicial frente al derecho declarado, en ese sentido las medidas cautelares surgen precisamente de esa necesidad de hacer efectivas esas decisiones judiciales, mismas que tienen una naturaleza preventiva y temporal en el sentido de que al decretarse las mismas al interior de un proceso, con esto en mente se logra evidenciar que el fin último de las medidas cautelares es la de proteger el proceso en sí mismo.

## Medidas cautelares en el proceso laboral

En materia laboral, la medida cautelar se encuentra consagrada en el artículo 85 del código sustantivo del trabajo y de la seguridad social, modificado por el artículo 37ª de la ley 712 de 2001, dicha disposición como se había mencionado anteriormente tiene como finalidad que no se hagan ilusorios los resultados del proceso ordinario, es decir que las mismas se imponen cuando se está frente a las siguientes situaciones: Que se esté efectuando actos tendientes a insolventarse, b) que se adelante acciones con el objeto de impedir la sentencia y c) que la demandada se encuentre en graves y serias dificultades para el cumplimiento oportuno que tiene de sus obligaciones, en ese sentido la Corte Constitucional, ha declarado exequible condicionalmente el artículo en mención, en el entendido de que la jurisdicción ordinaria laboral también pueden invocarse medidas cautelares innominadas es decir las que son previstas en el literal c del numeral 1 del artículo 590 del CGP las cuales determinan que corresponde a cualquiera que el juez encuentre razonable para proteger el derecho al objeto del litigio el impedir su infracción o evitar consecuencias derivadas de las mismas, debiendo el operador judicial decretarlas, para poder apreciar la legitimación para actuar de las partes y la existencia de la amenaza o vulneración, por cuanto se logra valorar como este

acto se diferencia del embargo y secuestro y la inscripción de la demanda que son aplicables en el proceso civil, en ese sentido la sentencia C-043-2021 expresa claramente que *“(...) la Sala considera que existe otra interpretación posible de la norma acusada que permite garantizar el derecho a la igualdad de los justiciables del proceso laboral y también superar el déficit de protección evidenciado. Consiste en sostener que el art. 37A de la Ley 712 de 2001 sí admite ser complementado por remisión normativa a las normas del CGP, dado que el primero no contempla una disposición especial que proteja preventivamente los derechos reclamados en aquellos eventos donde la caución es inidónea e ineficaz. Aplicación analógica que procede únicamente respecto del artículo 590, numeral 1º, literal "c" del estatuto procesal general, es decir, de las medidas cautelares innominadas... (...)”* (Corte Constitucional, 2021).

Con todo y lo anterior esta medida cautelar innominada mencionada anteriormente, es una prerrogativa que puede ser aplicada ante cualquier tipo de pretensión en un proceso declarativo, en el entendido que no condiciona su procedencia a una situación concreta, por cuanto el juez laboral puede por intermedio de los principios de razonabilidad y proporcionalidad el poder determinar si procede si adopción de acuerdo a las pretensiones que se

persiga, por cuanto será el juez en medio de su libre decisión el que encuentre razonable la protección de ese derecho objeto de litigio el poder impedir la infracción respectiva o evitar las consecuencias derivadas de las mismas previniendo la consecuencia de los daños para asegurar la efectividad de la pretensión, con esto en mente el legislador determino

Así las cosas, es válido decir que la Jurisprudencia constitucional ha considerado que deben darse dos presupuestos esenciales para decretar una medida cautelar con la finalidad de asegurar la proporcionalidad y congruencia por cuanto el legislador debe ser prudente en materia de medidas cautelares ya que es posible imponerlas a una persona que aún no ha sido vencida en juicio pudiendo llegar a afectar su derecho de defensa y debido proceso, así las cosas se logra inferir que nos encontramos ante un trato diferenciado en el sentido de que las medidas cautelares del artículo 590 del CGP, no tienen aplicación analógica en el procedimiento laboral, en este punto en específico vale la pena afirmar que en el artículo 85ª de la ley 712 de 2001 se introdujo lo correspondiente a las medidas cautelares, disposición que posibilita pedir las mismas cuando se presente algunas causales de procedibilidad allí contempladas, las cuales sería procedentes bien sea porque el demandado realice actos con

los que busque insolventarse o efectúe actos tendientes a impedir la efectividad de la sentencia o por que se acredite que el demandado se encuentra imposibilitado de gravedad para el incumplimiento de sus obligaciones, en ese sentido el Doctor Enrique Chacón, hace especial énfasis al determinar que *“la labor del juez, que culmina con la sentencia de fondo, y la intervención de las partes, requiere de ciertas garantías procesales (contradictorio, debido proceso, igualdad), que implican necesariamente que la actividad jurisdiccional se desarrolle por etapas”* (Chacón, 2007).

Con todo y lo anterior, el legislador tiene el deber de hacer acopio de los postulados propios de los estados sociales de derecho, por cuanto en el derecho laboral la base de forma es el proteccionismo referido al trabajador, quien dada su condición de subordinado respecto del empleador, el primero se encuentra en una desventaja, por cuanto no hay que olvidar que en los procesos laborales por lo general existe una discusión sobre los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador por cuanto debe procurarse el alcance de la igualdad sustantiva y real frente al empleador, situación que permite validar lo estipulado en el artículo 53 de la carta magna a través del cual se establece la favorabilidad en relación al trabajador salvaguardándolo como parte débil en la relación laboral.

Con esto en mente, es válido afirmar que las medidas cautelares afirman la concreción de un derecho y permiten la efectividad de una sentencia proferida en sede jurisdiccional, permitiendo la aplicación de las medidas cautelares como aplicación dentro de los procesos ordinarios laborales como mecanismo para garantizar al trabajador la posibilidad de ver cumplidas sus expectativas en dinero cuando acude a la jurisdicción para reclamar salarios y demás generadas en vigencia de una relación laboral.

Cabe resaltar que dichas medidas fueron condicionadas en el proceso ordinario laboral, así las cosas, en el juicio ordinario laboral, cuando el demandado efectúe actos que el juez estime tendientes a insolventarse o a impedir el cumplimiento de la sentencia, o cuando se considere que el demandado se encuentra en graves dificultades para el cumplimiento oportuno de sus obligaciones, podrá imponer una caución, que se calcula entre el 30 y el 50 % del valor de las pretensiones, se debe tener presente que en la Ley procesal Laboral no existe una regulación de un nuevo régimen que sea autónomo y propio de las medidas cautelares, más bien se remite a las normas que ya están previstas en el procedimiento judicial común, con el objetivo de buscar la protección de derechos de los trabajadores durante un litigio y para garantizar la efectividad de sus derechos.

Con todo y lo anterior, vale la pena decir que dentro del proceso laboral, se aplican similares requisitos y condiciones de la jurisdicción civil, por cuanto considerar la aplicabilidad de este tipo de medidas dentro de los procesos laborales para que de esta manera el juez garantice los derechos objeto de litigio de prosperar las pretensiones del demandante y así evitar el posible daño que se cause la no materialización del derecho social reclamado tal como lo establece la sentencia C-865 de 2004: *“...Cuando se vulnera el principio de buena fe contractual y se utiliza a la sociedad de riesgo limitado no con el propósito de lograr un fin constitucional válido, sino con la intención de defraudar los intereses de terceros, entre ellos, los derechos de los trabajadores, es que el ordenamiento jurídico puede llegar a hacer responsables a los asociados, con fundamento en una causa legal distinta de las relaciones que surgen del contrato social. Es entonces en la actuación maliciosa, desleal o deshonesto de los accionistas generadora de un daño para con los terceros, en donde se encuentra la fuente para desconocer la limitación de la responsabilidad y exigir de los socios la reparación del daño acontecido. Estas herramientas legales se conocen en la doctrina como la teoría del levantamiento del velo corporativo o “disregard of the legal entity” o piercing the corporate veil” cuya finalidad es desconocer la limitación de la responsabilidad de los asociados al*

.....

*monto de sus aportaciones, en circunstancias excepcionales ligadas a la utilización defraudatoria del beneficio de la separación...”* (Corte Constitucional, 2004)

Con esto en mente lo que se busca es garantizar el derecho social de los trabajadores, como también el derecho laboral a través de la verdadera materialización, es importante resaltar que al momento de solicitar cualquier tipo de medida cautelar se debe ser consciente que dé para ello se deberá contar con la existencia de un derecho que si bien se encuentra incierto y busca una garantía al momento que este sea decretado, así las cosas se deberá exigir una cierta seguridad en la que se fundamente la solicitud de la medida correspondiente a fin de que no se cause un acto lesivo al demandado, no cabe duda que armonizar la aplicación de este tipo de medidas dentro del proceso laboral supondrían un esfuerzo de ponderación mayor por parte del legislador ya que por un lado debe mantenerse el imperio de la ley y la seguridad jurídica que ello conlleva pues la verdadera administración de justicia impone a los operadores judiciales y a las partes del proceso obligaciones tendientes a garantizar un orden económico político y social justo ya que las medidas cautelares aseguran la concreción de un derecho y permiten la efectividad de una sentencia,

otorgándole al trabajador una igualdad sustantiva y real frente al empleador.

Por otro lado considerando el escenario internacional podemos citar el planteamiento del Doctor Quiroga León cuando manifiesta que, las medidas cautelares en el ámbito general legal son mecanismos de protección y garantía jurisdiccional de la norma del resultado del proceso iniciado o por iniciarse con la finalidad de prevenir o evitar que el derecho controvertido o lesionado sea iluso al expedirse una sentencia favorable al demandante del proceso; para tal efecto, la normatividad procesal otorga una serie de providencias cautelares a efectos de obtener la finalidad descrita con anterioridad, haciendo énfasis en el ámbito laboral expone *“las medidas cautelares se utilizan para proteger los derechos de los trabajadores en situaciones de conflictos laborales. Estas medidas pueden aplicarse desde, el pago de salarios adeudados, la prohibición de despidos o la restitución de un puesto de trabajo”*. Los requisitos para la aplicación de la misma son verosimilitud de la petición, la afectación potencial o actual del derecho fundamental, la ocurrencia de un daño irreversible, grave o sistemático. Por ello, el juez antes de resolver la concesión o no de una medida cautelar deberá ponderar los derechos afectados en una eventual ejecución de la misma con el interés particular del solicitante de la medida (Quiroga León 2011).

## Referencias

Chacón, E. U. (01 de 03 de 2007). Derecho a la tutela judicial efectiva. obtenido de derecho a la tutela judicial efectiva: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13628/12940>

Corte Constitucional. (2004). Sentencia C-865/04. Obtenido de Sentencia C-865/04: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-865-04.htm>

Corte Constitucional. (25 de FEBRERO de 2021). C-043-2021 . Obtenido de C-043-2021 : <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-043-21.htm>

Quiroga León, A (2011). La actualidad del proceso cautelar y su modificación el Código Procesal Civil. THEMIS, revista de derecho (59), 259- 284. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9109>





# Principios generales y especiales del proceso laboral



**Por:**

**Andre Karolina Bazante Ibarra, Luis Miguel García Zarama y Gabriela Stefany Herrera Burbanao**

Estudiantes Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad de Nariño



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

Los principios generales del proceso laboral son reglas o dictados de la conducta social, instituidos por la razón y la experiencia para la convivencia entre el círculo social, que se hallan seleccionados por la sabiduría jurídica, estos no se encuentran en un sistema normativo, pero como existen vacíos jurídicos y en varias ocasiones no encontramos solución para dirimir un conflicto, pues debemos acudir a ellos por falta de disposiciones jurídicas y es por eso que ellos que han imprimido un significado en situaciones procesales.

El proceso laboral es una rama especializada del derecho procesal que regula las relaciones laborales entre empleadores y empleados. El derecho procesal ha establecido algunos fundamentos específicos que permiten darle autonomía y clasificación especial al proceso laboral. Dichos fundamentos se conocen como principios, los cuales ayudan a regular la actividad procesal dentro de la jurisdicción y proceso laboral, además de contribuir a lograr los fines que este tiene inmerso.

Según lo anterior Juan Méndez Pidal y De Montes como se cita en el texto Derecho Procesal Laboral, establece tres pilares importantes o fundamentales respecto de los cuales debe basarse el proceso laboral, los cuales son, el tecnicismo refiriéndose a la precisión de la norma, es decir, sin que su interpretación se preste para

confusiones o sea difusa, el segundo pilar al que hace referencia es la rapidez, puesto que de por medio se encuentran disputados derechos fundamentales, de tal manera que si el proceso llegase a hacer tardío sería simplemente ineficaz para el cumplimiento del objetivo del proceso laboral y como último y tercer pilar se habla de la economía refiriéndose a la gratuidad del proceso hasta el periodo de ejecución de la sentencia.

Basándose en los anteriores pilares, se puede determinar que estos son la fuente de la que se fundamentan todos los principios del proceso laboral, puesto que su finalidad será la correcta aplicación de la norma, la resolución eficaz del conflicto jurídico y la gratuidad del proceso para el alcance de todas las personas que se encuentren en alguna situación susceptible de un procedimiento jurídico de carácter laboral, de forma tal que todo el proceso esté bien engranado para lograr el fin del derecho en general que es la justicia.

Ahora bien, los principios generales del proceso laboral se basan en la protección de los derechos laborales de los trabajadores, la igualdad procesal entre las partes, la celeridad y eficacia en la resolución de conflictos laborales. Estos principios buscan garantizar que los trabajadores puedan acceder a la justicia de manera efectiva y obtener una tutela adecuada de sus derechos laborales.

Por otro lado, los principios especiales del proceso laboral incluyen la primacía de la realidad sobre las formas, lo cual significa que se debe privilegiar la situación real de la relación laboral por encima de la forma en que ha sido formalizada. También se encuentra el principio de interpretación más favorable al trabajador, que implica que en caso de duda en la interpretación de normas laborales, se debe favorecer al trabajador.

Además, en el proceso laboral se aplica el principio de inversión de la carga de la prueba, lo que significa que en ciertos casos es el empleador quien debe probar la veracidad de sus argumentos, en lugar de ser el trabajador quien deba demostrar sus derechos vulnerados. Estos principios buscan garantizar la equidad en las relaciones laborales y la protección de los trabajadores frente a posibles abusos por parte del empleador.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios generales, son aquellos que se aplican a todo tipo de proceso judicial, incluyendo el laboral, y se derivan de conceptos básicos del Derecho Procesal. Algunos ejemplos son:

- Principio de legalidad: Todas las actuaciones deben sujetarse a la ley.
- Principio de gratuidad: El acceso a la justicia laboral debe ser gratuito.

- 
- Principio de celeridad: Los procesos deben resolverse sin dilaciones injustificadas.
  - Principio de buena fe: Las partes deben actuar con lealtad y honestidad.

Por otro lado, los principios especiales son aquellos que son propios y distintivos del proceso laboral, y surgen de la naturaleza particular de las relaciones laborales y de la necesidad de proteger al trabajador como parte más débil de esta relación. Estos principios especiales incluyen:

- Principio de primacía de la realidad: En esencia este principio busca el cumplimiento de la ley laboral en cada una de las situaciones en las que busca regular, prevaleciendo así los elementos fácticos de la misma y no los plasmados o acordados por los sujetos del vínculo laboral, los anteriores debido a que se ha tomado por costumbre acordar figuras que van en contra de las disposiciones legales con el único fin de flexibilizar los contratos de trabajo de tal manera que se debe atender a la situación real y efectiva por encima de las formalidades contractuales.
- Principio de irrenunciabilidad: Los derechos laborales son irrenunciables por parte del

trabajador, establecido en el artículo 53 de nuestra Constitución Política, así como también en el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo donde establece la imposibilidad de privarse voluntariamente a beneficios que tenga sobre cualquier acto legal ya que violan este principio y como consecuencia tendría la nulidad del acto procesal.

- Principio de favorabilidad o norma más favorable: También establecido en el artículo 53 de nuestra Constitución Política y en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se aplicabilidad a este principio cuando exista un conflicto entre las fuentes formales del derecho, donde siempre se aplicará la más favorable al trabajador, en caso de duda.

Estos principios especiales tienen como objetivo fundamental equilibrar la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, reconociendo la desigualdad de poder existente y brindando una protección especial al trabajador como parte más vulnerable.

En ese orden de ideas, los principios especiales y generales del proceso laboral constituyen los pilares fundamentales que rigen y orientan el desarrollo de los procesos judiciales en materia laboral, con el fin de garantizar un debido proceso, la tutela judicial

efectiva y la protección de los derechos de los trabajadores.

Ciertamente, hay varios autores internacionales que han abordado el tema de los principios especiales y generales del proceso laboral. A continuación, se mencionan dos autores relevantes:

En primer lugar, es preciso mencionar a Américo Plá Rodríguez (Uruguay), es un reconocido jurista uruguayo, considerado uno de los principales exponentes del Derecho Laboral en América Latina. En su obra "*Los Principios del Derecho del Trabajo*", publicada en 1978, Plá Rodríguez desarrolla de manera exhaustiva los principios fundamentales del Derecho Laboral, incluyendo los principios generales y especiales del proceso laboral.

En su libro, el autor analiza principios como el de irrenunciabilidad de derechos, continuidad de la relación laboral, primacía de la realidad, norma más favorable, entre otros. Su trabajo ha sido ampliamente citado y utilizado como referencia en numerosos países de habla hispana. Menciona la importancia de estos principios y discute los principios fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores, la igualdad de condiciones laborales y la justicia social como fundamento para la resolución de conflictos jurídicos de carácter laboral.

A su vez también Mario Pasco Cosmópolis (Perú) quien es un destacado jurista y catedrático peruano, especializado en Derecho Laboral y Procesal Laboral. En su libro "*Principios Procesales del Derecho del Trabajo*", publicado en 2007, Pasco Cosmópolis realiza un análisis profundo de los principios que rigen el proceso laboral, tanto los generales como los especiales.

En su obra, el autor aborda principios como el de oralidad, intermediación, concentración, celeridad, primacía de la realidad, entre otros. Además, destaca la importancia de la aplicación de estos principios para garantizar un debido proceso y la tutela judicial efectiva en materia laboral, pues son insumos esenciales para garantizar un proceso laboral justo y equitativo para todas las partes procesales involucradas en un litigio laboral.

Tanto Américo Plá Rodríguez como Mario Pasco Cosmópolis son autores ampliamente reconocidos en el ámbito del Derecho Laboral y su análisis de los principios procesales laborales ha tenido una gran influencia en la doctrina y jurisprudencia de varios países.

Ahora bien, uno de los autores colombianos más destacados que ha abordado los principios especiales y generales del proceso laboral es Carlos Hernán Molina Sandoval.

Carlos Hernán Molina Sandoval es abogado y catedrático universitario colombiano, especializado en Derecho Laboral y Seguridad Social. Ha sido profesor de la Universidad Externado de Colombia y de la Universidad Libre de Colombia, entre otras instituciones. En su libro "*Principios del Derecho Procesal del Trabajo*", publicado en 2003, Molina Sandoval realiza un análisis detallado de los principios que rigen el proceso laboral en Colombia, tanto los generales como los especiales.

En esta obra, el autor aborda los siguientes principios:

#### Principios Generales:

- Principio de legalidad
- Principio de gratuidad
- Principio de celeridad
- Principio de moralidad

#### Principios Especiales:

- Principio de favorabilidad o norma más favorable
- Principio de primacía de la realidad sobre las formalidades.
- Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

- Principio de continuidad de la relación laboral
- Principio de buena fe

El Jurista Molina profundiza en la importancia de cada principio y su aplicación en la práctica jurídica laboral, señalando cómo influyen en la eficacia y transparencia de los procesos judiciales relacionados con el trabajo, esto con el propósito primario de mejorar el sistema procesal laboral, adaptándolo a las necesidades y realidades actuales.

Molina Sandoval explica en detalle cada uno de estos principios, su fundamento jurídico, su aplicación práctica y su importancia en el ámbito del proceso laboral colombiano. Su obra es una clave de referencia en la doctrina laboral colombiana y ha sido ampliamente utilizada por estudiantes, abogados y jueces en la materia para solucionar conflictos jurídicos derivados de las relaciones laborales.

Para finalizar y teniendo en cuenta lo manifestado anteriormente, se puede concluir que los principios del Derecho Procesal del laboral son disposiciones que sirven de insumo para la creación, modificación, aplicación e interpretación de la normatividad propia del trabajo, así como para orientar la actuación de los jueces y de las partes que participan del proceso laboral. Como se expuso con antelación existen diversas formas en las

que pueden clasificar los principios del Derecho Procesal Laboral; más, sin embargo, se considera más pertinente que estos se dividan en principios de organización del proceso, que sería los que están orientados a permitir que el juez, quien tendría el rol del dirigente del proceso, pueda ejecutarlo de una manera eficaz y eficiente. Por último, se encuentran los principios fundamentales los cuales representan la base o los pilares de las actuaciones judiciales en un estado social de derecho, es por esta razón que las decisiones judiciales, análisis e interpretaciones en su gran mayoría basan sus conceptos en la interpretación y aplicación de los principios del proceso laboral.

#### Referencias

- Obando, J. (2019). Derecho Procesal Laboral. (6ta ed.). Bogotá: Editorial Temis
- Rodríguez, J. (2019) Derecho Procesal Laboral. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley.
- Rodríguez, A. (1978) Los Principios del Derecho del Trabajo, 2a. ed., Buenos Aires,
- Goyes Moreno, Isabel (2019) Principios Procesales de los conflictos laborales. Primera edición Pasto: Editorial Universidad de Nariño.
- Ernesto Forero Vargas (2017), Trazos en la Construcción de un Derecho Procesal Laboral Colombiano. Bogotá, Universidad Libre. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11016/Trazos%20Derecho.pdf>

Constitución Política de Colombia (1991). 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.”.



An advertisement for a postgraduate specialization. On the left, a smiling woman with blonde hair pointing upwards. The background is a red-tinted image of a university building. Text includes: 'CONSTRUYE TU Futuro', 'FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES', 'POSGRADO', 'Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social', 'Snies 1488 | 2 semestres', and 'Inscripciones abiertas'. Logos for 'UNIVERSIDAD LIBRE' and 'FACULTAD DE DERECHO' are visible.



# Técnicas de juicio oral: Régimen probatorio en el derecho procesal laboral



**Por:**

**Maria Alejandra Rodríguez Delgado, Susan Valentina Bolaños Ortega, José David Aguirre Huertas y Jorge Alejandro Recalde Calderón**

Estudiantes Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad de Nariño



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

La prueba es de vital importancia en el proceso jurisdiccional porque a través de ella se busca la concordancia de los hechos con el objeto de su fundamento que son las pretensiones y afirmaciones dadas en el proceso; es así como el juez se acerca a la verdad de los elementos fácticos y voluntarios tomando una decisión ajustada a derecho.

Ahora bien, en el derecho procesal laboral, se presenta una desventaja probatoria, porque en situaciones predomina la desigualdad de una de las partes que interviene en la relación sustancial laboral: toda vez que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo hace referencia la subordinación del empleado respecto de su empleador., la desigualdad que se evidencia en la relación entre trabajador y patrono, y esto es lo que las legislaciones laborales pretenden erradicar del procedimiento laboral.

En derecho laboral dentro del equilibrio social consagrado en los principios protección, igualdad dentro de la condición social del factor humano el trabajador tiene una consideración especial, por ser la parte débil de la relación laboral o del contrato laboral, por lo tanto, el juez tiene el deber de incluir medidas que permitan la igualdad de las partes en el proceso, como la inversión de la carga de la prueba lo anterior toda vez que dentro del proceso en diferentes esferas el trabajador no

puede aportar las pruebas necesarias que fundamentan sus hechos y, por ende, se ve expuesto a una decisión desfavorable a sus intereses y pretensiones. En muchos casos esa imposibilidad se presenta porque la parte no tiene la prueba en su poder, en otros porque no tiene manera de obtenerla y, en ocasiones, por una actitud de su contraparte que no está dispuesta a aportar una prueba que no le beneficiaría.

En ese orden de ideas, el juez del trabajo revestido de la autoridad judicial de impartir justicia está en la obligación de mediar y adoptar las medidas necesarias para lograr la igualdad de las partes en el proceso y a la vez garantizar la no violación de los principios esenciales del Estado Social de Derecho, como lo son el derecho al acceso a la administración de justicia, la sana crítica, protección procesal el derecho a una sentencia de fondo que resuelva el conflicto.

Cabe resaltar que, en el derecho procesal laboral, el juez tiene libertad para valorar las pruebas que considere son pertinentes y se ajusten a dispuesto por la ley para formar su convencimiento, escoger el medio probatorio idóneo para corroborar y esclarecer los hechos afirmados por las partes, sobre lo que finalmente decidirá ultra y extra petita.

Continuando con el desarrollo de nuestro ensayo, es menester referir que en materia laboral la prueba forma parte del proceso como uno de actos más importantes en averiguación de la verdad de los hechos tal y como lo afirma el tratadista José María Obando Garrido puesto que es el acto de observación, percepción, representación, examen y convicción procesal de los hechos y actos jurídicos ocurridos con anterioridad al proceso para descubrir la verdad<sup>20</sup>.

Es así que la prueba se convierte en uno de los pilares a través del cual se ejerce el derecho de defensa y se sigan los lineamientos del debido proceso. La doctrina y jurisprudencia dentro del proceso judicial utilizan la frase “las partes se defienden probando” este razonamiento, se ajusta a la realidad pues no hay otra forma para desvirtuar un hecho o afirmación adversa a los intereses de una de las partes, en el proceso, sino probar el supuesto que desestima en todo o en parte tales hechos o afirmaciones.

El derecho procesal laboral, al ser el instrumento por excelencia para la resolución de conflictos que surgen de manera sistemática de las relaciones laborales, demanda un examen meticuloso de la manera en que se

manejan las pruebas dentro del proceso. En este contexto, las reflexiones vertidas por el eminente Mario de la Cueva en su obra "El proceso del trabajo y de la seguridad social" adquieren una relevancia ineludible. A través de su aguda perspicacia y vasto conocimiento, De la Cueva nos ofrece una visión detallada y esclarecedora sobre el papel fundamental que desempeña la prueba en el derecho procesal laboral.

La prueba no es simplemente un elemento accesorio dentro del proceso laboral, sino que constituye el eje central sobre el cual gira la búsqueda de la verdad y la justicia. Así mismo se destaca la importancia de una valoración cuidadosa y equitativa de la prueba por parte de los jueces, quienes tienen la responsabilidad de discernir la verdad material en medio de las disputas entre las partes.

Debido a la gran relevancia que cobra el derecho a la prueba en los procesos judiciales, a fin de defender o garantizar los intereses de las partes, es menester que este se encuentre limitado por unas reglas de juego claras, las cuales permitan a los intervinientes ejercer en una medida proporcionada su defensa en medio del debate que se surte en la sede judicial.

---

<sup>20</sup> José María Obando Garrido. Derecho Procesal Laboral- Sexta Edición; La prueba Laboral- Capítulo V

Para ello, la doctrina ha dado lugar a la creación de la figura de la carga de la prueba, con el fin de determinar a quién le corresponde probar ciertos hechos en determinado litigio, para así poder encontrar la verdad procesal que dé lugar a la culminación del proceso judicial.

En el régimen probatorio del derecho laboral, existe una connotación especial, debido a que una de las partes en conflicto se encuentra en una situación de desigualdad como es el trabajador frente a su empleador, lo cual constituye una grave limitación que muchas veces es un obstáculo para contar con todos los elementos necesarios para probar las pretensiones. *“Es por este motivo que el juez opta por invertir la carga de la prueba para que sea el empleador quien por su condición y posición de la relación laboral puede aportar las pruebas de los hechos referidos por el trabajador, en él radica la responsabilidad y el deber de probar lo que el demandante no pudo ni podrá, puesto que no tiene la posibilidad de obtener aquellos medios probatorios”*<sup>21</sup>.

En materia laboral se plantea la necesidad de analizar la pertinencia de adoptar distintas medidas sustanciales y/o procesales que conlleven a una

mayor eficiencia y eficacia en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores por parte de las autoridades administrativas y judiciales que garanticen la protección real de la parte débil de la relación laboral

Al igual que en otras ramas del derecho, en el derecho laboral la prueba se concibe como un derecho fundamental, el derecho a probar de las partes, es uno de los pilares imperantes dentro del proceso. La prueba permite la objetividad y convencimiento del juez, todas las afirmaciones que se realicen en un proceso laboral se deben soportar con prueba fehaciente de los hechos, para ello, existen diferentes medios probatorios, documentales, testimoniales, periciales, siendo la inspección judicial la más importante, para conocer en detalle las circunstancias de modo, tiempo y lugar de las relaciones laborales. Al lado del derecho a probar se encuentra el derecho del debido proceso, el cual se debe garantizar de manera indispensable para ambas partes del conflicto, pero en especial, para el trabajador quien se encuentra en una situación de desigualdad y lo que se busca a través del proceso laboral es la igualdad entre las partes.

---

<sup>21</sup> Jorge Toyama Miyagusuku- Alfonso Higa García; La prueba en el derecho Laboral- Revista PUCP, Perú

Ahora bien, las pruebas deben ser aportadas en el momento oportuno otorgado para cada parte, en la demanda o en la contestación de la demanda, según sea el caso, cada hecho se correlaciona con una prueba, para de esta manera ir formando el libre convencimiento del juez sobre el fondo del asunto. Se debe destacar que en el proceso laboral se deben aplicar obligatoriamente 4 principios que rigen sobre todo lo actuado, esto es: el principio de inmediación, celeridad concentración y oralidad. Los cuales demandan la presencia del juez en cada momento del proceso, en su papel de director y en aras de evitar la arbitrariedad e irracionalidad se debe procurar que en cada práctica probatoria se cumplan estos principios en forma debida.

La Corte Constitucional es el órgano encargado de garantizar la guarda de la Constitución, por ello, a través de sus diversos pronunciamientos ha establecido un marco de interpretaciones constitucionales, las cuales a su vez han determinado el derecho procesal. La figura de la carga dinámica de la prueba, como se manifestó en el acápite introductorio del presente trabajo, ha encontrado su punto de desarrollo en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, razón por la cual, se hace preciso estudiar la posición de la Corte Constitucional en tiempos recientes en relación con la figura

jurídica estudiada. Para ello, se citarán algunas de las sentencias más importantes que sobre la materia se han expedido.

En primer lugar, la sentencia C-086 de 2016, establece el marco general en el cual se desenvuelve el derecho a la prueba, de conformidad con lo estipulado en la citada sentencia, la carga de la prueba es un elemento que se establece como regla general y que corresponde a cada parte acreditar los hechos que invoca, en este caso de la parte demandante, aquellos que sustentan sus pretensiones, siendo que, de no hacerlo, lo factible es que haya unas consecuencias jurídicas que establecen en la normatividad.

En segundo lugar, a través de la Sentencia T-074 de 2018, en la cual se reitera lo dicho en la sentencia C-086 de 2016, a su vez se manifiesta que, la carga dinámica de la prueba es razonable en términos de garantizar el derecho de defensa de las partes que acuden al proceso, que a su vez garantiza la salvaguarda de la Constitución en todo caso, junto con el equilibrio de las partes en el proceso.

Finalmente, resulta útil señalar, para la resolución del presente caso, que este criterio expuesto por la Corte Suprema de Justicia, además, se encuentra ajustado a la postura sostenida por esta Corporación desde tiempo atrás, en el

sentido de activar la facultad judicial para distribuir la carga de la prueba entre las partes involucradas en el proceso judicial, cuando dicha situación representa un acto desproporcionado, irrazonable e incompatible con la Carta Política.

En tercer lugar, aunado a lo anterior, la carga dinámica de la prueba, se constituye como una herramienta que garantiza la igualdad de las partes en el proceso, tal como lo ha manifestado tanto la doctrina como la Corte Constitucional en la sentencia T-615 de 2019, donde ha indicado que: en caso de incumplimiento de la carga probatoria por alguna de las partes, se traduce en la imposibilidad de reconocer los derechos alegados en las pretensiones o las excepciones, salvo, que el juez con el fin de establecer la verdad de lo sucedido decreta las pruebas de oficio.

En el régimen probatorio laboral, deberá tenerse en cuenta, las disposiciones normativas del Código General del Proceso, de acuerdo al artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social en donde se lee: *“A falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este Decreto, y Efectivamente, la legislación procesal laboral no trae un listado de los*

*medios de prueba y de cómo se deben practicar los mismos como sí lo hacía en detalle el anterior Código de Procedimiento Civil y el actual Código General del Proceso. En el actual Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Ley 2158 de 1948), con las modificaciones introducidas tanto por la Ley 712 del 2001 como por la Ley 1149 de 2007, establece varios procedimientos laborales para dirimir los conflictos que surgen de las relaciones laborales y los relacionados con el Sistema Integral de la Seguridad Social. Es así como regula los procedimientos ordinarios, especiales y régimen probatorio”.*

En el mismo sentido, el tratadista José María Obando Garrido hace referencia a que: *“los medios de prueba, tanto en materia civil como laboral, pueden ser decretados a petición de parte o de manera oficiosa por el juez. Así lo disponen el artículo 54 del Código de Procedimiento Civil y el artículo 169 del Código General del Proceso”*<sup>22</sup>. De esta manera se confirma que el proceso jurisdiccional en Colombia se ajusta a lo que doctrinariamente se conoce como el sistema mixto, es decir, el juez no solo es protagonista al momento de dictar sentencia sino que adquiere relevancia en otras etapas del proceso en virtud de los poderes que le confieren las leyes procesales y teniendo en cuenta que

---

<sup>22</sup> José María Obando Garrido- Derecho procesal Laboral- Sexta edición, Pat. 239

debe materializar principios constitucionales como el acceso efectivo a la administración de justicia y el adecuado servicio de justicia lo cual lo conmina a buscar la verdad jurídica objetiva o real dentro del proceso.

Por lo general en los diferentes asuntos del derecho laboral, las pruebas conllevan que el juez ejerza un juicio valorativo de ellas y que sean el cauce para una decisión o fallo donde en principio éste no llegue a darse sin las pruebas, lo que es conocido por el Principio de Necesidad de contar con el material probatorio suficiente y pertinente para fundamentar la decisión final.

La prueba en el proceso laboral, emerge como un elemento central en la búsqueda de la verdad y la justicia. Concibiendo la prueba como el instrumento esencial para descubrir la verdad de los hechos controvertidos y fundamentar una decisión judicial justa y equitativa. En el proceso laboral, donde las relaciones entre empleadores y trabajadores pueden ser intrincadas y las asimetrías de poder pueden influir en el curso del litigio, la correcta valoración de la prueba adquiere una importancia aún mayor postulando que el juez debe actuar como un árbitro imparcial, evaluando todas las pruebas

presentadas con meticulosidad y sin prejuicios, con el objetivo de llegar a una conclusión que refleje la verdad procesal y resguarde los derechos de ambas partes.

El estudio de la prueba en el proceso laboral, se debe enfatizar en la imparcialidad y la objetividad en la valoración de la misma. En un contexto donde las disparidades de poder pueden inclinar la balanza a favor de una de las partes, el juez debe desempeñar un papel activo en asegurar que todas las pruebas sean evaluadas de manera equitativa, sin favorecer a ninguna de las partes involucradas. Esta imparcialidad es fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales y la equidad en la resolución de conflictos laborales<sup>23</sup>.

En providencia de la Corte Constitucional Sentencia SU-129 de 2021 dispone como primera medida que en un proceso laboral el juez debe adoptar y adecuar las medidas que sean necesarias para garantizar la igualdad entre las partes, seguidamente puede ordenar las pruebas que considere pertinentes dentro del proceso y que las partes no las hayan aportado. Pero sobre ello, se debe tener en cuenta que: La prueba de oficio, no se concibe de manera obligatoria, debido a que los medios probatorios

---

<sup>23</sup> José María Obando Garrido- Derecho procesal Laboral- Sexta edición, Pat. 239

aportados por las partes pueden ser suficientes para formarse un criterio de fondo para solucionar el conflicto. Por lo que, no se podrá alegar como nulidad el hecho de que el juez haya decidido no decretar este tipo de prueba.

En el proceso ordinario laboral se rige por las reglas de la libre apreciación de la prueba. Así, en principio el juez debe cumplir con los criterios de razonabilidad, la ley no le indica cómo apreciar la prueba, salvo en algunas excepciones cuando debe regir su actuar por lo dispuesto en la ley.

Igualmente, los jueces gozan de una amplia discrecionalidad al momento de valorar el material probatorio con que cuentan. En materia laboral el código procesal del trabajo y la seguridad social en su artículo 61 dispone *“el juez no estará sometido a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en su sana crítica, atendiendo a las circunstancias relevantes de pleito y la conducta procesal observada de las partes”*. Sin embargo, este poder para formar su propio convencimiento se encuentra limitado cuando una norma le impone la forma en cómo debe apreciar la prueba.

Como garantía fundamental de la prueba se tienen que: *“(i) las partes*

*podrán aportar las pruebas y solicitar su decreto en la demanda o su contestación (ii) se admitirán todos los medios de prueba establecidos en la ley (iii) su práctica se hará de manera personal (iv) el juez declarará de oficio todas aquellas que sean indispensables para esclarecer los hechos controvertidos”<sup>24</sup>.*

En la valoración de la prueba testimonial: el juez podrá limitar la práctica de varios testimonios que considere no son relevantes para lo que se pretende probar y de igual manera podrá presentar las objeciones en el interrogatorio, con el fin formar un testimonio útil dentro del conflicto. En todo caso, se deberá tener en cuenta que los testigos deben ser valorados con objetividad y en conjunto, con detalle de las contradicciones, para finalmente decidir si con ellos es posible llegar al convencimiento de los hechos ocurridos

En las pruebas documentales:

Son pertinentes para esclarecimiento de los hechos que hayan ocurrido en un lapso de tiempo anterior, a pesar de que la valoración de la prueba es libre, en cuanto a este tipo de pruebas el juez se encuentra limitado por el “sistema de pruebas legal” en este caso, el director del proceso, deberá dar aplicación a lo dispuesto en la norma sobre el resultado que tendrán ciertas pruebas.

<sup>24</sup> Corte Constitucional Sentencia SU- 129 de 2021 MP. Jorge Enrique Ibáñez Najar; Bogotá D.C

Cada medio probatorio debe ser evaluado de manera individual como en conjunto para relacionar con la totalidad del acervo y en ese entendido, el resultado de la prueba en derecho laboral será positivo cuando no esté prevista de falsedad y ha servido de fundamento de la decisión del juez.

### Conclusión

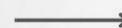
La carga dinámica de la prueba, aplicada dentro de los límites precisos, se ha convertido en una verdadera figura jurídica que ha garantizado la confiabilidad en el proceso y el equilibrio de las partes al interior del mismo, permite que, dentro del proceso se cohíba o se limite el actuar de mala fe que pueda presentar una parte u otra, llevando a que, prevalezca un proceso justo, transparente y lleno de garantías para cada uno de los intervinientes; esta precisa conclusión es señalada por Ferrari Fontes quien comprendió profundamente la importancia de la prueba en el proceso laboral y abogó por un enfoque riguroso y equitativo en su valoración. Desde su perspectiva, el juez debe actuar como un árbitro imparcial, evaluando todas las pruebas presentadas con meticulosidad y sin prejuicios, con el objetivo de llegar a una conclusión que refleje la verdad procesal y resguarde los derechos de ambas partes involucradas. Este enfoque imparcial y objetivo hacia la prueba es fundamental para garantizar la justicia

en el ámbito laboral y para proteger los derechos de los trabajadores.

Para garantizar el acceso a la administración de justicia las partes en el proceso laboral, deben contar con igualdad de armas, especialmente en el derecho de presentación y valoración de la prueba sin considerar de manera privilegiada a ninguna de las partes. El derecho laboral en materia probatoria se propone superar la vulnerabilidad del trabajador en la relación de trabajo frente a su empleador y a través de los mecanismos que adopte el juez lograr la equidad dentro de un proceso jurídico.

La labor del juez en el procedimiento laboral, juega un papel fundamental, como director del proceso, se le impone el deber de dirigir los procesos con sujeción a los principios que permean todo el ordenamiento jurídico, el debido proceso, inmediación, oralidad, celeridad, para que de esta manera se forme un libre convencimiento del juez y evitar que se decida con base a la arbitrariedad e irracionalidad.





# Terceros en el proyecto del nuevo código procesal del trabajo y de la seguridad social



**Por:**

**Juan Pablo Rosero Gomajoa, María Alejandra Gómez Benavides,  
Nicolae Esteban Enríquez Constante y Rosa María Guerrero  
Cuellar**

Estudiantes Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Universidad de Nariño



Universidad de Nariño  
COLOMBIA



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



Centro de Investigaciones  
y Estudios Socio-Jurídicos

El Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española ([RAE], s. f.) define a un tercero de la siguiente manera: “*Dicho de una persona o cosa: Distinta de las que intervienen en un asunto*” (párr. 3). De esta definición, se puede extraer que aquellos sujetos procesales que intervienen dentro del proceso judicial distintos de las partes reconocidas en el proceso (demandante y demandado) son conocidos como terceros.

Esta definición no se aleja del concepto sostenido por el derecho procesal, pues la tercería permite la intervención de una parte cuyos intereses propios pueden apoyar los intereses de una de las partes ya allegadas al proceso, o aquellas partes cuyos intereses pueden verse afectados frente a la decisión judicial que llegará a tomar el juez mediante la sentencia. Según la jurisprudencia nacional:

*“(…) será tercero todo sujeto de derecho que sin estar mencionado como parte demandante o demandada en la demanda, ingresa al proceso por reconocérsele una calidad distinta a la de litisconsorte necesario, facultativo o cuasinecesario, y que de acuerdo con la índole de su intervención podrán quedar o no vinculados por la sentencia”.* (Corte Suprema de Justicia, 2000, como se citó en Bohórquez Botero, L. y Bohórquez Botero J., 2011, p. 2596).

En Colombia, el Código General del Proceso –en adelante CGP–, dedica un capítulo específico a los denominados terceros, estableciendo cuáles serán los sujetos procesales cuyas características los definen como tales, a través de sus artículos 71 y 72, de la siguiente manera:

*“Artículo 71. Coadyuvancia. Quien tenga con una de las partes determinada relación sustancial a la cual no se extiendan los efectos jurídicos de la sentencia, pero que pueda afectarse si dicha parte es vencida, podrá intervenir en el proceso como coadyuvante de ella, mientras no se haya dictado sentencia de única o de segunda instancia.*

*El coadyuvante tomará el proceso en el estado en que se encuentre en el momento de su intervención y podrá efectuar los actos procesales permitidos a la parte que ayuda, en cuanto no estén en oposición con los de esta y no impliquen disposición del derecho en litigio.*

*La coadyuvancia solo es procedente en los procesos declarativos. La solicitud de intervención deberá contener los hechos y los fundamentos de derecho en que se apoya y a ella se acompañarán las pruebas pertinentes.*

*Si el juez estima procedente la intervención, la aceptará de plano y considerará las peticiones que hubiere formulado el interviniente.*

*La intervención anterior al traslado de la demanda se resolverá luego de efectuada esta (CGP, 2012, art. 71).*

*Artículo 72. Llamamiento de oficio. En cualquiera de las instancias, siempre que el juez advierta colusión, fraude o cualquier otra situación similar en el proceso, ordenará la citación de las personas que puedan resultar perjudicadas, para que hagan valer sus derechos.*

*El citado podrá solicitar pruebas si interviene antes de la audiencia de instrucción y juzgamiento” (CGP, 2012, art. 72).*

Desafortunadamente no se puede decir lo mismo del procedimiento laboral, en cuyo texto no se encuentran establecidos de manera literal los tipos de sujetos procesales, especialmente en lo referido a terceros. Sin embargo, este vacío se puede llenar con lo dispuesto por los artículos anteriormente referidos y en aplicación del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social –en adelante CPTSS–, por medio del cual se regula la aplicación análoga de la legislación civil (CPTSS, 1948, art. 145).

Si bien esta no es la medida más adecuada para interpretar y aplicar la normativa laboral, cuya naturaleza es diferente de la civil, lo cierto es que, en la actualidad, los alcances de los proyectos

de reforma a esta norma procesal intentan disminuir esa brecha para adaptar este procedimiento de carácter laboral sin que siga existiendo la necesidad de seguir acudiendo a la aplicación de normas análogas de distinta naturaleza, tal y como se demuestra en los artículos 52 y 53 del último proyecto de reforma, artículos que acogen las figuras procesales contenidas en los artículos 71 y 72 del CGP.

Desde la doctrina nacional, autores como Ortiz Álzate (2010) han definido como sujetos procesales a aquellos que tengan aptitud para realizar actos procesales, bien sea por la parte activa o pasiva. Para el caso de los terceros, se ha referido que estos son quienes, después de establecer las partes procesales, entran al proceso, bien sea como parte o como solo interviniente, sin discriminar si su vinculación al proceso se realizó de manera voluntaria o por requerimiento forzado.

En su texto, se determina la diferencia entre terceros y tercerías. Según el autor, los terceros se incorporan al proceso una vez se han consolidado las partes procesales. Mientras que, cuando estos se incorporan por voluntad legal como demandante o demandado, se denominan litisconsortes. Además, es de resaltar que, los terceros se involucran al proceso para ayudar a una de las partes, mientras que las tercerías se involucran

por tener un posible beneficio del litigio (Ortiz Alzate, 2010).

El doctrinante señala una clasificación que se divide en:

1. Terceros en sentido procesal o formal: quienes son los que si bien están vinculados no han intervenido.
2. Terceros en sentido sustancial o material: quienes no tienen una relación con los titulares del litigio pues son ajenos al proceso.
3. Terceros principales: estos se subdividen en terceristas, los cuales poseen pretensiones incompatibles con las planteadas inicialmente, y litisconsortes, quienes a su vez se subdivide en litisconsortes necesarios o facultativos atendiendo a su incidencia y necesidad para emitir un fallo.
4. Terceros accesorios: quienes subordinan su interés a alguna de las partes (Ortiz Alzate, 2010).

Conforme a los dos tipos de participación que pueden tomar los terceros al interior del proceso en la legislación nacional, Sanabria Santos (2021) los ha definido de la siguiente manera. Para el caso del coadyuvante, este es un sujeto que “*nada tiene que ver*

con la relación sustancial que es objeto de litigio, pero sí tiene un vínculo material con una de las partes del proceso, motivo por el cual decide intervenir en esta para que dicha parte salga airosa” (Sanabria Santos, 2021, p. 320). Y, para el caso del llamado de oficio, esta es una persona:

“(…) que se vincula al proceso por mandato del juez cuando quiera que este advierte que entre las partes existe colusión, fraude, o cualquier maniobra que tienda a perjudicar a dicho tercero, motivo por el cual se necesita su citación par que concurra al proceso y evite que el perjuicio que le quieren infringir las partes se materialice” (Sanabria Santos, 2021, p. 325).

Adicional a lo anterior, en el mundo del derecho comparado existen perspectivas distintas frente al reconocimiento de los terceros en el proceso. Este es el caso, por ejemplo, de López Larrave (2003), quien, en su texto Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo, establece que, en materia laboral un tercero en sentido general puede ser cualquier miembro de la comunidad, pues lo define como aquel que no tiene relación directa o interés con las pretensiones pues es obligación la continuidad en la aplicación de justicia y mantenimiento del bien común.

Sin embargo, determina también terceros que guardan relación con el proceso, en el sentido de que, si bien no

son parte activa o pasiva, la decisión que se tome puede llegar a influirle de alguna manera. Además, el autor realiza la aclaración de que este tipo de intervinientes no pueden ser un arma del patrono ni una forma de evasión del pago de la obligación bajo la ficción de que el tercero es propietario de los bienes que respaldan la obligación. (López Larrave, 2003).

Por estas razones, se determina un plazo para que los terceros aleguen la situación anteriormente mencionada y para que en un término determinado alleguen prueba de su situación, evitando así una posible sentencia que le genere un perjuicio injustificado. (López Larrave, (2003)

Otro autor de derecho comparado a destacar es Flores García (1999), quien señala que, dentro de un conflicto de intereses, puede surgir una personalidad que coadyuva a las pretensiones de alguna de las partes o se opone a ambas partes, en un sentido amplio de la palabra desglosada conforme a la retórica hispana lo define como la intervención dentro de una disputa ya sea porque considere tener derecho sobre el pleito o de la espontanea voluntad de intervención a fin de acreditar la posición de alguna de las partes.

El autor define la tercería excluyente como la figura de aquellos sujetos que

comparecen voluntariamente cuando se les ha sido desconocido un derecho cuando esto se funda en el dominio de los bienes de los cuales ejercita acciones. Estos tienen la facultad de intervenir en el proceso o iniciar uno nuevo en caso de ya haberse dictado sentencia. (Flores García, 1999)

Asimismo, la intervención al pleito puede ser de manera involuntaria, solicitada por las partes intervinientes del mismo cuando sobre esta se considere acreedor en relación con la misma disputa.

Cuando nombra al tercero perjudicado hace referencia a que dentro de los amparos promovidos en el juicio se determina como quien pudiera salir afectado, tiene la facultad de realizar presencia dentro del pleito como contraparte, ofendido o personas que se les haya gestionado acto en contra de lo que se pide como amparo. (Flores García, 1999)

Como se ha expuesto con anterioridad, la figura de los terceros está contemplada en los artículos 71 y 72 del CGP, permitiendo su manejo dentro de la jurisdicción laboral. En este contexto, la jurisprudencia ha aclarado varios aspectos de estas figuras. Particularmente, para la figura de la coadyuvancia, se ha determinado que:

*“El coadyuvante interviene dentro del proceso a partir de las facultades que le son permitidas. Esto en cuanto apoya con su actuación a una de las partes. En concreto, la Corte Constitucional ha delimitado que “aquellos no reclaman un derecho propio para que sobre él haya decisión en el proceso, sino un interés personal en la suerte de la pretensión de una de las partes. Se trata de intervenir para afianzar y sostener las razones de un derecho ajeno” (Corte Constitucional, Sala Plena, SU-134, 2022, p. 15).*

Esta interpretación enfoca la coadyuvancia en garantizar que el proceso respete los derechos fundamentales mediante la participación activa de los sujetos procesales necesarios para la litis.

Además, es posible encontrar referencias a la figura de la coadyuvancia en la acción de tutela. Según la sentencia T-1062 de 2010:

*“(…) La coadyuvancia surge en los procesos de tutela como la participación de un tercero con interés en el resultado del proceso, que manifiesta compartir reclamaciones y argumentos expuestos por el demandante de la tutela, sin que ello suponga que este pueda realizar planteamientos distintos o reclamaciones propias que difieran de las hechas por el demandante” (Corte Constitucional, Sala Cuarta de Revisión, T-1062, 2010, p. 47).*

Esto resalta la importancia de que la coadyuvancia respete los límites de su rol, evitando introducir nuevas reclamaciones que no hayan sido presentadas inicialmente por el demandante.

En este marco, es fundamental entender que la figura de la coadyuvancia no se limita únicamente a los procesos ordinarios, sino que también juega un papel crucial en los procedimientos de tutela. En ambos contextos, la coadyuvancia permite la participación de terceros interesados que apoyan las reclamaciones del demandante principal. Sin embargo, esta intervención debe alinearse con los argumentos y objetivos del demandante, sin introducir nuevas reclamaciones o planteamientos diferentes. Este enfoque asegura que la coadyuvancia contribuya a fortalecer el caso del demandante, permitiendo una defensa más robusta de los derechos fundamentales y asegurando que todos los actores involucrados actúen de manera coherente y coordinada en el proceso judicial.

Aunque esta figura está tradicionalmente enmarcada dentro de la jurisdicción civil, la jurisprudencia laboral también ha considerado su aplicación. En diversas sentencias, los magistrados han evaluado la posibilidad de aceptar la figura de la coadyuvancia en los procesos laborales. Por ejemplo,

en la Sentencia SL-189 de 2020, se estudió la figura para determinar la admisibilidad de la intervención de coadyuvantes, definiendo su concepto y exponiendo las razones para su aplicación o rechazo:

Conforme con este precepto, la Cooperativa de Trabajo Asociado Alianza Social Empresarial O.C., que se presentó dentro del recurso de casación como coadyuvante de Jaime Enrique Aldana Álvarez y Claudia Luz Helena Aldana Carrasquilla, no satisface el presupuesto procesal para intervenir en dicha condición, puesto que compareció al proceso desde la misma formulación de la demanda inicial, como parte procesal, en calidad de demandada ejerciendo sus derechos de contradicción y defensa.

Así las cosas, no es procedente la coadyuvancia propuesta (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL-189, 2020, p. 15).

Adicionalmente, la Corte Suprema de Justicia ha aceptado la procedencia de la figura de la coadyuvancia en el proceso laboral, siempre y cuando los terceros que deseen participar como coadyuvantes *“tengan una ‘relación sustancial’ con alguna de las partes y puedan verse afectados si dicha parte es vencida en el juicio”* (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL-20094, 2017, p. 39). De este modo, en los asuntos laborales, se establece que esta

figura debe regirse por los preceptos contenidos en el artículo 71 del CGP.

También encontramos la figura del llamamiento de oficio, la cual no se ve reflejada de manera cotidiana dentro de la jurisdicción laboral. Sin embargo, para determinar cómo ha sido abordada por la jurisprudencia, podemos referirnos a un caso específico. En un proceso ejecutivo singular de menor cuantía, el Juez Promiscuo de Nueva Granda, Magdalena, mediante auto del 15 de abril de 2021, expone los fundamentos para declarar el llamamiento de oficio. Este auto proporciona una visión clara sobre la aplicación y los criterios considerados por el juez en esta figura procesal:

De tal suerte, que la intervención de que se viene tratando, posee entre otras las siguientes características:

- (i) No confiere al tercero, otras facultades distintas que no sean para evitar los perjuicios que la colusión o fraude pueda ocasionarle.
- (ii) El tercero no es el llamado a calificar la maniobra de las partes como indicativa de *“fraude o colusión”*, ya que esta función le compete a la actividad judicial, pues, ella es la que debe motivar el llamamiento, como quiera que ello es de la esencia de la figura y

de ahí la expresión como se le denomina “*DE OFICIO*”.

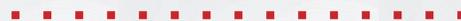
- (iii) La característica en precedencia denota la inexpugnabilidad de la decisión judicial, por tratarse de un acto discrecional, desde luego, mientras el juicio no resulte contraevidente, de manera ostensible o manifiesta (Juzgado Promiscuo Municipal de Nueva Granada, Magdalena, Auto en expediente 2020-00075, 2015, pp. 3-4).

De las características vistas, revisten la presencia objetiva en el sub-lite, en orden a que se deben adoptar medidas en defensa del interés del tercero, en cuanto a evitar posibles perjuicios que se puedan ocasionar, por lo tanto, no puede estar al margen de todo fraude o colusión que puedan estar maquinando las partes con el proceso.

Visto lo anterior, es dable afirmar que institución de los terceros procesales, pese a no estar regulada expresamente en nuestro actual CPTSS, sí es aplicable al interior del proceso laboral. Teniendo como fundamento de su aplicación la protección de intereses directos e indirectos de aquellas personas no vinculadas inicialmente al proceso y que se integran de manera posterior a la integración de la relación jurídica procesal, ya sea que la vinculación se genere por iniciativa propia o de oficio

(Azula Camacho, 2010). Esta situación se ve confirmada por el tratamiento que los jueces de instancia y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia han dado a la coadyuvancia y al llamamiento de oficio en distintas ocasiones. Los pronunciamientos jurisprudenciales mencionados en este texto permiten concluir que hoy en día ambas figuras se rigen plenamente por el contenido de la legislación civil. Con lo cual se hace apenas lógico que esta haya sido una de las razones por las cuales el Proyecto de Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que cursa en estos momentos en el Congreso, replique de manera literal el contenido de los artículos 71 y 72 del CGP. Situación que puede ser corroborada con el siguiente cuadro comparativo.

Código General del Proceso		Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social	
<b>Artículo</b>	<b>71.</b>	<b>Artículo</b>	<b>52.</b>
<b>Coadyuvancia.</b>		<b>[Coadyuvancia.]</b>	
Quien tenga con una de las partes determinada	relación sustancial a la cual no se extiendan los efectos jurídicos de la sentencia, pero que pueda afectarse si dicha parte es vencida, podrá intervenir en el proceso como coadyuvante de ella,	relación sustancial a la cual no se extiendan los efectos jurídicos de la sentencia, pero que pueda afectarse si dicha parte es vencida, podrá intervenir en el proceso como coadyuvante de ella,	Quien tenga con una de las partes determinada relación sustancial a la cual no se extiendan los efectos jurídicos de la sentencia, pero que pueda afectarse si dicha parte es vencida, podrá intervenir en el proceso como dictado sentencia de



mientras no se haya dictado sentencia de única o de segunda instancia. El coadyuvante tomará el proceso en el estado en que se encuentre en el momento de su intervención y podrá efectuar los actos procesales permitidos a la parte que ayuda, en cuanto no estén en oposición con los de esta y no impliquen disposición del derecho en litigio. La coadyuvancia solo es procedente en los procesos declarativos. La solicitud de intervención deberá contener los hechos y los fundamentos de derecho en que se apoya y a ella se acompañarán las pruebas pertinentes. Si el juez estima procedente la intervención, la aceptará de plano y considerará las peticiones que hubiere formulado el interviniente. La intervención anterior al traslado de la demanda se resolverá luego de efectuada esta.

**Artículo 53. [Llamamiento de oficio.]** En cualquiera de las instancias, siempre que el juez

**Artículo 72. Llamamiento de oficio.** En cualquiera de las instancias, siempre que el juez advierta colusión, fraude o cualquier otra situación similar en el proceso, ordenará la citación de las personas que puedan resultar perjudicadas, para que hagan valer sus derechos. El citado podrá solicitar pruebas si interviene antes de la audiencia de instrucción y juzgamiento.

**Tabla 1.** Cuadro comparativo de terceros procesales en el CGP y en el Proyecto de Nuevo CPTSS. Elaboración propia

### Referencias

Azula Camacho, J. (2010). Manual de derecho procesal. Tomo I. Teoría general del proceso. (10.a ed.). Editorial Temis.

Bohórquez Botero, L. F. y Bohórquez Botero J. I. (2011). Diccionario Jurídico Colombiano. Tomo II. M-Z. Editorial Jurídica Nacional.

Código General del Proceso [CGP]. (2012). [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1564\\_2012.html#top](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1564_2012.html#top)

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [CPTSS]. (1948). [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_procedimental\\_laboral.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html)

Corte Constitucional, Sala Cuarta de Revisión. (2010, 16 de diciembre) Sentencia T-1062 [M. P.: Mendoza, G.].

Corte Constitucional, Sala Plena. (2022, 21 de abril) Sentencia SU-134 [M. P.: Reyes, J.].

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020, 28 de enero). Sentencia SL-189 [M. P.: Muñoz, A.].

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020, 29 de noviembre). Sentencia SL-20094 [M. P.: Echeverri, R.].

Corte Suprema de Justicia. (2023). Proyecto de Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.  
<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2023/09/CO%CC%81DIGO-CPT-Y-SS-SALA-LABORAL-CORTE-SUPREMA-DE-JUSTICIA-1.pdf>

Flores García, F. (1999). Tercería. Revista de la Facultad Derecho de México, (227-228), 127-148.  
<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/viewFile/28500/25766>

Juzgado Promiscuo Municipal de Nueva Granada, Magdalena. (2021, 15 de abril) Auto en expediente 2020-00075 [Juez: Aponte, E.].

López Larrave, M. (2003). Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Ortiz Alzate, J. J. (2010). Sujetos procesales. (Partes, terceros e intervinientes). Ratio Juris, 5(10), 49-63.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6750300>

Real Academia Española [RAE]. (s. f.). Tercero.  
<https://dle.rae.es/tercero#IGPMa1F>

Sanabria Santos, H. (2021). Derecho procesal civil general. Universidad Externado de Colombia.





**Iltras**  
Instituto Latinoamericano de Derecho  
del Trabajo y de la Seguridad Social



**Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social**



**UNIVERSIDAD LIBRE**  
Vigilada por el Ministerio de Educación