

EL JUICIO EJECUTIVO LABORAL

ANDRES McCAUSLAND NOGUERA

Trabajo de Grado presentado como requisito  
parcial para optar al título de Abogado.

Director: Dr. RAFAEL BOLAÑOS MOVILLA

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1991



Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Barranquilla, Abril de 1991

Barranquilla,

Doctor

CARLOS LLANOS SANCHEZ

Decano Facultad de Derecho

Universidad Simón Bolívar

E. S. D.

Distinguido doctor:

Este trabajo investigativo titulado "EL JUICIO EJECUTIVO LABORAL", realizado por el egresado Andrés McCausland Noguera, muestra una ardua investigación realizada con dedicación y saciedad.

Además expresa con claridad y buena documentación cada uno de los temas que conforman dicha investigación, adjuntándose en todos sus temas a lo estatuido por la Facultad de Derecho de esta universidad para esta clase de trabajo, por lo tanto doy mi concepto de favorable al cual califico de excelente.

Deseo al egresado éxito en su carrera profesional y que la sociedad colombiana brinde el apoyo necesario para que pueda cumplir a cabalidad todo lo que la profesión de Abogado demanda.

Cordialmente,

RAFAEL BOLAÑOS MOVILLA

## DEDICATORIA

Esta palabra con varios significados, dependiendo el momento y el tiempo transcurrido, me da "MUCHO QUE PENSAR, MUCHO QUE AGRADECER Y MUCHO QUE MEDITAR".

Mucho que pensar por el tiempo que implicó haber culminado con gran satisfacción una de las tantas metas que tendré que alcanzar con el transcurrir del tiempo, porque haber culminado mi carrera universitaria solo es el principio del fin; de este momento en adelante las metas serán muchas más y con más obstáculos, las cuales solo el tiempo y la experiencia me dirán cómo sortearlos.

Mucho que agradecer, solo tengo que agradecer a mis padres Ignacio y Amira que han sido unos luchadores de tiempo completo, por el apoyo total que me han brindado, y

Mucho que meditar, por un futuro diferente e incierto, el quedarse rezagado por no ir a la misma velocidad que el mundo va.

Andrés

## TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	1
1. MARCO HISTORICO	2
1.1. EVOLUCION HISTORICA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN COLOMBIA EN RELACION AL JUICIO EJECUTIVO	2
1.2. CARACTERISTICAS DEL PROCESO EJECUTIVO LABORAL	12
1.2.1. Principio de la gratuidad	12
1.2.2. Principio de la celeridad procesal	14
1.2.3. Principio proteccionista del Estado	14
1.2.4. Principio de la Reformatio Inpejus	15
1.2.5. Principio de la lealtad procesal	17
1.2.6. Principio de la impulsión del proceso por el Juez	18
1.2.7. Principio de oralidad	18
1.2.8. Principio de la publicidad	19
2. MARCO LEGAL	21
2.1. TITULOS PARA LA EJECUCION LABORAL	21
2.1.1. Noción de título ejecutivo	21
2.1.2. Procedencia de la ejecución laboral	23
2.1.3. Ejecución contra entidades de derecho público	25

2.1.4. Títulos que pueden utilizarse para la ejecución laboral	28
3. TRAMITE DEL JUICIO	30
3.1. DEMANDA EJECUTIVA LABORAL	30
3.2. ADMISION DE LA DEMANDA	31
4. MEDIDAS CAUTELARES	33
4.1. NOCION DE MEDIDAS CAUTELARES	33
4.2. DECRETO DE EMBARGO Y SECUESTRO	33
4.3. DERECHOS DE TERCEROS	34
4.4. DESEMBARGO Y LEVANTAMIENTO DEL SECUESTRO	35
5. MANDAMIENTO EJECUTIVO	36
5.1. AUTO DE MANDAMIENTO EJECUTIVO	36
5.2. NOTIFICACION DEL MANDAMIENTO U ORDEN DE PAGO	36
6. EXCEPCIONES E INCIDENTES	39
6.1. INCIDENTES EN LOS JUICIOS EJECUTIVOS LABORALES	39
6.2. JURISPRUDENCIA QUE ATEMPERA EL RIGOR DE LA NORMA DEL ARTICULO 107 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL	40
7. REMATE	42
7.1. CARTELES DE AVISO DEL REMATE	43
7.2. BIENES SITUADOS EN DISTINTOS MUNICIPIOS	43
7.3. DILIGENCIA DE REMATE	43
7.4. APROBACION DEL REMATE	45
7.5. PAGO	47
8. CONCLUSION	48
BIBLIOGRAFIA	50

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### EL PROBLEMA

#### EL PROCESO EJECUTIVO LABORAL EN COLOMBIA.

#### DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Para decir verdad las disposiciones del Código Procesal del Trabajo, que regulan este aspecto no sólo son deficientes en cuanto a su alcance, sino confusas respecto de su contenido.

Sin embargo, han servido para que los jueces del trabajo, remitiéndose en muchos puntos al Código Procesal Civil, le den a la ejecución laboral un carácter ágil y de gran efectividad.

Es evidente que el Proceso Ejecutivo Laboral presenta fallas en su trámite en cuanto a etapas procesales se refiere más que todo cuando la demora en sus términos es protuberante claro está, que en teoría el Proceso Ejecutivo La-

boral parece ser de trámite más rápido que el Proceso Ejecutivo Civil, en cuanto a ciertas etapas.

## INTRODUCCION

La presente investigación denominada "EL PROCESO EJECUTIVO LABORAL COLOMBIANO", tiene como finalidad proporcionar a todas las personas una información ordenada, sobre los aspectos de la jurisdicción especial del trabajo, las cuales se encargarán de dirigir por un trámite más técnico y rápida todas aquellas controversias que suscitaran con ocasión de la ejecución del contrato de trabajo, en aplicación de convenciones colectivas.

Si bien este trabajo no está revestido de una técnica jurídica depurada, busca por medios bastantes claros de dar a conocer las diferentes etapas o fases por la que atravesó la ejecución laboral en Colombia desde sus inicios hasta la actualidad.

Espero que este compendio procesal que hace referencia al Proceso Ejecutivo Laboral en Colombia, como modesto concepto de su autor sea de mucha utilidad práctica.

## 1. MARCO HISTORICO

### 1.1. EVOLUCION HISTORICA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN COLOMBIA EN RELACION AL JUICIO EJECUTIVO

Fue el acto legislativo No. 1 de 1940, al establecer en su artículo único: "La ley creará la jurisdicción especial del trabajo y determinará su organización", la que sirvió de fundamento para la jurisdicción en lo laboral; la norma constitución anterior fue ratificada y ampliada por el acto legislativo No. 1 de 1945, al ordenar en su art. 69 "la ley establecerá y organizará la jurisdicción especial del trabajo y podrá crear tribunales".

Sin embargo, no obstante tal autorización, constitución en vigencia desde el año 1946, con la expedición del acto legislativo No. 1 de ese año, solo hasta cuatro años después se intentó por el ejecutivo poner en vigor dicho mandato constitucional que autorizaba la reglamentación de un verdadero procedimiento laboral y la creación de tribunales y jueces especializados en su interpretación y adecuada aplicación, los cuales se encargarán de dirigir por un trámite

más técnico y rápido todas aquellas controversias que suscitarán con ocasión de la ejecución del contrato de trabajo, en aplicación de convenciones colectivas, o en la interpretación y aplicación de las leyes de carácter social y laboral hasta entonces su vigencia. En efecto, en el año de 1944, y con motivo de haberse declarado turbado el orden público y en estado de sitio la nación como consecuencia de los sucesos subversivos de la ciudad de Pasto con la detención del señor presidente de la República en ese entonces, doctor Alfonso López Pumarejo, por un coronel del ejército, el ejecutivo nacional, expidió el decreto-ley N° 2350 de 1944, por medio del cual se introdujeron fundamentales reformas en materia laboral y de procedimiento del trabajo.

Pero el gobierno nacional, deseoso de darle adecuada aplicación a los cánones constitucionales aún vigentes, no se contentó en esa oportunidad con introducirles simples innovaciones a la legislación laboral vigente sobre esas materias, sino que, fundándose para ello en el mencionado acto legislativo No. 1 de 1940, estableció en el citado decreto ley No. 2350 de 1944, por primera vez, la estructura orgánica de la jurisdicción especial del trabajo y señaló allí los principios cardinales que regirán en el futuro procedimiento laboral de nuestro país, al disponer en los artículos 23 a 29 de dicho estatuto jurídico, bajo el título

"De la jurisdicción especial del trabajo", la creación de una verdadera jurisdicción del trabajo con Tribunales especializados, y sentar las bases que gobernarían el procedimiento laboral colombiano.

Al ser convocado por el gobierno nacional el congreso a sesiones extraordinarias, al iniciarse el año de 1945, el ejecutivo presentó al parlamento como proyecto de ley el texto completo del mencionado decreto 2350 de 1944 que había sido expedido por aquel con carácter transitorio y con fundamento a las facultades que le otorgaba el art. 121 de la Constitución Nacional, a fin de que fuese adoptado por el órgano legislativo del poder público como estatuto de carácter permanente que sirviera como reglamentación de la jurisdicción laboral.

Pero en la cámara de representantes se suscitaron agitados y prolongados debates alrededor del citado proyecto, sin que a la postre fuese acogido por el parlamento colombiano como ley de la República. En su reemplazo el legislativo optó por expedir la ley 6a. de 1945, que en realidad no vino a constituir en abstracto cosa distinta que la adopción del mencionado proyecto presentado por el gobierno, con algunas modificaciones sustanciales en cuanto a la denominación de los organismos encargados de la administración de la justicia laboral, forma de nombramientos de los miembros

bros que los integraban y requisitos para ejercer los respectivos cargos; pero sin pronunciarse en absoluto sobre cuestiones de vital importancia sobre el procedimiento laboral que contenía el mencionado decreto ley 2350 de 1944 especialmente en lo que hacía referencia a aquellos principios o normas de carácter objetivo sobre el trámite de los asuntos laboral que se encontraban consagrados en el art. 37 del cuestionado proyecto del gobierno. Sobre este respecto, el congreso se limitó en el art. 67 de la citada ley 6a. de 1945 a investir de facultades extraordinarias al presidente de la República, como casi siempre ha acontecido cuando de expedir cualquier clase de codificación importante, con el objeto de que antes del 20 de julio de ese año de 1945 el ejecutivo nacional mediante un decreto ley establecieran aquellas normas sobre procedimiento laboral que en futuro habrían de regir las actuaciones y controversias de que debían conocer los jueces y tribunales del trabajo creado por la precitada ley 6a. de 1945, señalándole al ejecutivo, como era obvio, las bases fundamentales para legislar sobre dicha materia las cuales en resumidas cuentas no venían a ser otras que aquellas contenidas en el proyecto presentado por el gobierno y a que se hiciera referencia antes, con aquellas modificaciones que el legislativo consideró convenientes.

Sin embargo, el ejecutivo nacional, no obstante esas am-

plias facultades de carácter ordinario de que fuere investido por el legislativo dentro de las bases antes señaladas, debido a la premura del tiempo no quiso hacer uso de dichas facultades extraordinarias, sino que procedió a elaborar un nuevo proyecto de Código Procesal del Trabajo el cual fuere elaborado por el entonces Ministro del Trabajo, doctor Adán Arriaga Andrade, con la muy valiosa colaboración del destacado procesalista y Exmagistrado de la Corte Suprema de Justicia, doctor Juan Francisco Mujica. Este proyecto de código laboral que fuera presentado por el gobierno a la consideración del parlamento en sesiones ordinarias del citado año de 1945, se inspiró primordialmente en los principios fundamentales de los más destacados y modernos estatutos sobre procedimiento civil particularmente el Italiano de 1942. Se componía el mencionado proyecto de 658 artículos y regulaba íntegramente la materia, con el evidente propósito de desalojar por completo la aplicación del C. de P.C. eminentemente individualista de los procesos laborales que deben ser siempre tramitados como un criterio más amplio y de contenido enteramente social. En la cámara de representantes correspondió elaborar la ponencia sobre el expresado proyecto de ley presentado en esa forma por el ejecutivo nacional al parlamento, al doctor Diego Tobón Arbeláez, quien le hizo una serie de reparos y modificaciones sustanciales que prácticamente implicaban la eliminación de las tres cuartas partes del proyecto de có-

digo presentado por el gobierno.

De ahí que esa iniciativa del ejecutivo, en definitiva, ni siquiera sufriera suponer debate en la cámara y ante esta circunstancia, el congreso procedió a expedir la ley 75 de 1945, la cual procedió a reglamentar esa materia sobre procedimiento laboral de manera provisional en los arts. 3 a 5, inclusive. En atención a esta urgente necesidad de dotar al país de procedimientos más rápidos y eficaces para resolver las controversias de origen laboral, el gobierno nacional con el pretexto de reglamentar las leyes expedidas por el congreso sobre la materia en cuestión, vuelve a insistir sobre esa necesidad de proporcionarles a los jueces del trabajo instrumentos más adecuados para el cumplimiento de sus funciones, creando una verdadera jurisdicción del trabajo de carácter especial, y fue así como el ejecutivo expidió el decreto reglamentario No. 969 del 27 de marzo de 1946, "Sobre procedimiento en los juicios laborales". El art. 1 de este decreto reglamentario, el gobierno se limitó a insistir que mientras se expidiera el código procesal del trabajo los asuntos atribuidos a la jurisdicción especial laboral por la ley 6a. de 1945 se continuarían tramitando por el procedimiento verbal que hacían referencia los arts. 1208 a 1211 del código judicial vigente en ese entonces, con las modificaciones y adiciones a que hacía referencia el art. 3o. de la Ley 75 de 1945.

Pero este decreto fue demandado ante el Consejo de Estado por excederse el ejecutivo en su facultad reglamentaria, por cuanto en el resto del articulado de dicho estatuto jurídico se continúa la expedición de un verdadero código de procedimiento laboral, al reglamentar todo lo relativo a la competencia, capacidad de las partes para comparecer al juicio, requisitos formales de la demanda y respuesta o contestación de la misma, trámite de incidentes, nulidades, notificaciones, intervención del Ministerio Público en los juicios laboral, audiencias, poderes laborales, recursos y el trámite pertinente para cada una de las instancias, incluso la del recurso extraordinario de casación.

El anterior decreto reglamentario fue suspendido a los pocos meses de haber entrado en vigencia por el Consejo de Estado, con fundamento en que dicho estatuto jurídico era ilegal por haber rebasado el ejecutivo la facultad que le confiere la constitución de reglamentar las leyes expedidas por el congreso. Debido a este insuceso, y aprovechando las sesiones del congreso en el expresado año de 1946, el ejecutivo nacional insistió en presentar en forma de proyecto de ley dicho decreto a la consideración del legislativo, inspiradas en las experiencias observadas por los magistrados de la Corte Suprema del Trabajo que intervinieron en su complementación. Pero este nuevo intento del gobierno nacional por dotar al país de un adecuado y mo-

dero código de procedimiento laboral como en las pasadas ocasiones a que ya se ha hecho expresa referencia, tuvo su más estruendoso fracaso, al clausurarse las sesiones ordinarias del parlamento en ese año sin que hubiese sido posible darle siquiera el primer debate a dicho proyecto del ejecutivo, y sin que en la siguiente legislatura ordinaria hubiese sido posible alcanzar su aprobación como ley de la República de carácter permanente.

En tales condiciones los juicios laboral se continuaron ante la jurisdicción especial del trabajo con sujeción al procedimiento establecido por el art. 3º. de la Ley 75 de 1945, antes mencionada y transcrita en su parte esencial y pertinente, por cuanto era el único estatuto jurídico vigente hasta ese entonces sobre la materia.

El gobierno nacional, después del fracaso de un nuevo intento por obtener del congreso de la república la expedición de un auténtico y eficaz código procesal laboral, aprovechando los funestos sucesos que conmocionaron al país con motivo del asesinato del doctor Jorge Eliécer Gaitán, declaró turbado el orden público en todo el territorio nacional y en estado de sitio la nación. Fue así como haciendo uso de las facultades que en tales circunstancias le conferían el art. 121 de la Constitución que expidió el decreto ley 2158 de 1948 "sobre procedimiento en los jui-

cios laborales". En dicho decreto, que constituye en la actualidad el código de procedimiento laboral que hoy rige dicha materia, como vamos a verlo, se acogió en su articulado toda la experiencia y esfuerzo realizado hasta entonces sobre el particular, puesto que en dicho estatuto se encuentran compendiadas aquellas normas y principios sentados en los distintos proyectos presentados en años anteriores al congreso por el ejecutivo nacional, así como aquellas modificaciones de importancia e introducidas por aquel en tales ocasiones.

Pero aún hay más; en la celebración del mencionado decreto intervinieron en forma decisiva los entonces magistrados de la Corte Suprema del Trabajo, quienes con sus luces y experiencias adquiridas en la práctica laboral por un lapso superior a los dos años de funcionamiento de la jurisdicción especial del trabajo, contribuyeron a que ese estatuto jurídico no alcanzara un valor incalculable para garantizar su éxito y eficacia.

Como el citado decreto a que veníamos haciendo referencia solo poseía el carácter de transitorio que le atribuía la Constitución, por haber sido expedido bajo el imperio del estado de sitio a que se hiciera mención, el gobierno nacional llevó a la consideración del parlamento, en sus sesiones ordinarias de ese mismo año de 1948, el mencionado

decreto legislativo en forma de proyecto de ley. Pero también en esa ocasión, como en las anteriormente analizadas, el congreso tampoco le impartió su aprobación para convertirlo en ley de carácter permanente.

Sin embargo, en esta ocasión, el ejecutivo tuvo una mejor suerte que en las anteriores en su intento de dotar al país de un verdadero código de procedimiento del trabajo, puesto que por medio del art. 27 de la ley 90 de 1948, expedida en esa oportunidad por el congreso, se le confirieron al presidente de la República amplias facultades extraordinarias, hasta el día 15 de febrero del siguiente año, para que adoptara como normas legales de carácter permanente algunos decretos leyes dictados por el ejecutivo durante esa emergencia del estado de sitio, dentro de los cuales se incluyera el mencionado decreto 2158 de 1948.

Fue así como el órgano ejecutivo del poder público, haciendo uso de esas facultades extraordinarias, expidió el decreto ley No. 4133 del 16 de diciembre de 1948, por medio del cual se adoptó entre otros el mencionado decreto ley No. 2158 de 1948, "sobre procedimiento en los juicios laborales", como ley de la República con carácter permanente, culminando en esa forma ese verdadero viacrucis del ejecutivo por alcanzar del parlamento que dotara al país de un auténtico y moderno código de procedimiento laboral, tan

necesario como urgente que se expidiera en atención a los avances objetivos hasta entonces alcanzados sobre esas materias.

En consecuencia, aquellas normas de procedimiento contenidas en el citado decreto ley No. 2158 de 1948, que en tales vigencias el día 8 de julio de ese mismo año, con aquellas modificaciones que se le han introducido con posterioridad a su expedición, son las que rigen actualmente el trámite de los procesos laborales que actualmente adelantan los jueces y magistrados del ramo laboral.

## 1.2. CARACTERISTICAS DEL PROCESO EJECUTIVO LABORAL

Desde el punto de vista histórico, de acuerdo como se deja expuesto en el punto de la evolución a través del tiempo y la historia del proceso ejecutivo, encontramos, que la ejecución laboral, tiene un carácter público y por su materia de carácter social, el legislador estableció concretamente en este proceso trámites especiales, acordes con la finalidad y el destinatario de su objetivo. Ello hace referencia a los principios de la gratuidad, economía procesal, celeridad y drasticidad procesal.

1.2.1. Principio de la gratuidad. El art. 39 del C. P. del T. dispone: "La actuación en los juicios del trabajo se adelantará en papel común, no dará lugar a impuesto de

timbre nacional ni a derechos de secretaría, y los expedientes, despachos, exhortos y demás actuaciones cursarán libres de porte por los correos nacionales".

Sin embargo, la gratuidad no es absoluta. No quedan cobijados por ella algunos actos procesales que por su propia naturaleza son onerosos. Así lo entendieron los redactores del código y por ello hicieron la salvedad en el artículo 54 al decir que el Juez podrá ordenar "a costa de una de las partes, o de ambas, según a quien o a quienes aproveche" la práctica de pruebas.

Excepciones: Lo dispuesto en el art. 39 tiene sus excepciones, que en la práctica lo constituyen los gastos que normalmente se produce. La parte demandante que generalmente es el trabajador, le corresponde en principio cancelar los gastos de notificaciones, de edictos, honorarios del secuestre, honorarios del curador ad-litem, de transportes para inspección judicial, de condena en costa, etc.

Sobre el fundamento de este principio se expresa Couture así:

Si en un proceso actúan frente a frente el pobre y el rico, debiendo pagar ambos los gastos de justicia, no existe igualdad posible, porque mientras el pobre consume sus reservas más esenciales para la vida, el rico litiga sin sacrificio y hasta con desprecio del costo de la justicia. No existe, pues,

dos partes iguales, sino una dominante por su independencia económica y otra dominada por su sujeción económica.

1.2.2. Principio de la celeridad procesal. Este principio hace referencia a que en materia laboral en razón de la finalidad que persigue, como es la cancelación de los salarios y prestaciones sociales del trabajador, requiere de una pronta decisión de los mismos y en virtud de ello el legislador le imprimió al juicio laboral su rápido trámite o desenvolvimiento hasta tal punto que señala términos cortos de 24 horas, 2 días, 5 días, 6 días, etc y en veces como ya lo hemos criticado por darle prioridad al impulso procesal violó la lógica jurídica y hasta el derecho de defensa.

1.2.3. Principio proteccionista del Estado. Hace referencia a que el legislador estableció una serie de normas que van en defensa de la parte más débil en la contienda laboral, cual es el trabajador. Estas se llaman normas protectoras por el carácter de orden público que implican, lo que significan que no pueden ser irrenunciables por el trabajador, y en el supuesto caso que lo hiciese se considera que es una cláusula no escrita; así, encontramos en el C. P. del T., las normas que establecen las jornadas máximas de trabajo, el salario mínimo, el subsidio del transporte, etc.

En materia procesal laboral, encontramos esta protección: primero, en cuanto al aspecto económico en el sentido de que en el juicio ejecutivo laboral, la parte demandante no debe prestar caución en los juicios donde se hacen efectivas obligaciones laborales.

1.2.4. Principio de la Reformatio Inpejus. Hace referencia este principio, a que los magistrados de los Tribunales no tienen facultad de fallar en extra o ultrapetita, y si la aplican violan la 2a. causal contemplada en el art. 87 del C.P.L., sobre causales de casación en el sentido de que en la sentencia que dicta en segunda instancia, hacen más gravosa la situación del apelante o de aquel en cuyo favor se surtió la consulta y por ende viola el principio de la Reformatio Inpejus.

Lo anterior tiene relación con el artículo 50 del C.P.L. con relación a la facultad extra o ultrapetita que es solo para el juez de primera instancia.

El artículo 50 del C.P. del T. enseña: "Extra y ultra petita: El juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el

mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas".

El artículo 50 tiene un claro fundamento: la irrenunciabilidad de derechos y garantías que corresponden al trabajador (Artículo 14 C.S. del T.).

Extra, significa por "fuera de"; Ultra, "más allá de". Será fallo "extra petita" el que reconozca derechos distintos de los pedidos en la demanda. Y fallo "ultra petita" será aquel que condene por sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto.

Según el artículo 50 únicamente el Juez de primera instancia está facultado para fallar extra o ultra petita.

Se discute sin embargo si el sentenciador de segundo grado puede o no hacer este tipo de condenas. Se dice al respecto que si el apelante es el demandado, el Tribunal de segunda instancia carece de facultades para fallar extra o ultrapetita; pero que si ambas partes apelan, sí puede el Tribunal hacerlo. En el primer caso (únicamente apela el demandado) es clara la situación: Cualquier condena adicional que haga el Tribunal significaría una "reformatio in pejus"; en el segundo (ambas partes apelan), el Tribunal

se encuentra ante la misma situación del Juez de primer grado y por ende podría modificar la condena. No obstante lo anotado, debe advertirse que en frecuentes fallos y en autorizados comentarios se insiste en que esta facultad sólo la tiene el Juez de primera instancia. Nosotros, basados en el contenido literal de la norma y en el hecho de que se trata de una facultad y no de una obligación, consideramos que sólo el sentenciador de primer grado puede producir fallos de esta naturaleza. Si el Tribunal condena en forma extra o ultra petita, estará utilizando una discrecionalidad que sólo compete al inferior.

El fallador no puede arbitrariamente pronunciarse extra o ultra petita. Es menester que se reúnan ciertos requisitos dentro del proceso. En el caso de la condena "extra petita", los hechos que dan lugar a la decisión del Juez deben: a) Haber sido discutido en el juicio, y b) Estar debidamente probados. Para la condena "ultra petita", es necesario: a) Que aparezca que las sumas demandadas son inferiores a las que le corresponden al trabajador, y b) Que no le hayan sido pagadas.

1.2.5. Principio de la lealtad procesal. El artículo 49 del código dice: "Las partes deberán comportarse con lealtad y probidad durante el proceso y el Juez hará uso de sus poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que impli-

que una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirven del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la ley".

A dos aspectos se contrae la norma: 1) La obligación de los litigantes de comportarse con lealtad y probidad; 2) El deber del Juez del conocimiento de impedir cualquier dilación del proceso o que una o ambas partes utilicen el mismo para simular actos u obtener fines ilícitos.

1.2.6. Principio de la impulsión del proceso por el juez. No cabe duda de que al juez laboral no le es permitido iniciar oficiosamente los procesos o juicios.

En nuestro derecho procesal del trabajo todo juicio requiere un acto de parte cual es el de la presentación de la demanda. Pero una vez presentada, el funcionario está en la obligación de tramitar el proceso hasta su culminación.

1.2.7. Principio de oralidad. El artículo 42 del C.P. del T. enseña: "Las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo los casos exceptuados en este decreto".

Con oralidad se obtiene una comunicación directa entre el Juez y las partes, lo mismo que con las demás personas que intervienen en el juicio.

Desde luego hay actos procesales dentro del juicio laboral, que por su propia naturaleza no pueden sujetarse a la oralidad. Por ejemplo, la formulación de la demanda para todo proceso (a excepción del juicio ordinario de única instancia) debe hacerse por escrito; en la misma forma debe procederse para la contestación; la demanda de casación y su contestación tienen que presentarse por escrito.

- Observación y crítica al principio de la oralidad de la práctica: Se critica este principio de la oralidad porque la práctica judicial ha degenerado en una especie de dictado, es decir, que es un procedimiento mixto, oral y escrito.

1.2.8. Principio de la publicidad. El principio de la publicidad se cumple realizando dentro de "audiencia pública" los trámites inherentes al juicio. Naturalmente hay actos procesales que por fuerza no pueden efectuarse dentro de ella. Se tiene así: La formulación y contestación de la demanda; la interposición de algunos recursos, especialmente si se trata de providencias que no han sido notificadas por estrados; la concesión de algunos recursos;

los traslados; la mayoría de las actuaciones en el juicio ejecutivo; el pronunciamiento de las sentencias de segunda instancia en el juicio de fuero sindical, etc.

Por otra parte el mismo código permite (artículo 43) que por razones de orden público o de buenas costumbres se prescindiera de la publicidad, debiéndose en tal caso realizar la audiencia en forma privada.

## 2. MARCO LEGAL

### 2.1. TITULOS PARA LA EJECUCION LABORAL

2.1.1. Noción de título ejecutivo. Se entiende por título ejecutivo el documento o los documentos auténticos, que constituyen plena prueba, de cuyo contenido conste la existencia a favor del demandante y a cargo del demandado, de una obligación expresa, clara y exigible (art. 488), Código de Procedimiento Civil, que además debe ser líquida o liquidable mediante una operación aritmética si se trata del pago de sumas de dineros (art. 491), y que reúnan los requisitos de origen y forma que exige la ley.

Cuando son varios los documentos que forman el título ejecutivo, se habla de una unidad jurídica de éste, pues no se requiere que aparezca en un solo escrito, para cada uno debe reunir los requisitos de procedencia y autenticidad y en su conjunto debe cumplir los requisitos de fondo: probar la obligación clara, expresa, exigible, líquida o liquidable, a cargo del ejecutado o de su causante y a favor del ejecutante o de su causante.

En consideración a lo expuesto, tenemos que la obligación es expresa cuando aparece manifiesta de la redacción misma del contenido del título, sea que consista ésta en un solo documento o en varios que se complementen formando una unidad jurídica.

Pero existen ciertas consecuencias del incumplimiento de la obligación expresa, que por consagrarlas la ley no hace falta que aparezca en el título, como la de pagar intereses durante la mora al tipo que la misma ley consagra y la de indemnizar perjuicios que por ese incumplimiento sufra la otra parte; esas consecuencias se deben considerar como parte de la obligación consignada en el título, aún cuando éste no las mencione<sup>1</sup>.

La obligación es clara,

Cuando además de expresa aparece determinado en el título en cuanto a su naturaleza y sus elementos (objeto, término o condición), y si fuere el caso su valor líquido o liquidable por simple operación aritmética, en tal forma de que su lectura no quede duda sería respecto a su existencia y a sus características<sup>2</sup>.

Obligación exigible es la que debía cumplirse dentro de un

<sup>1</sup>GONZALEZ VELASQUEZ, Julio. Manual sobre procesos ejecutivos. Medellín, 1967.

<sup>2</sup>El Tribunal de Medellín ha dicho: "la claridad de la obligación debe estar no solo en la forma anterior del documento respectivo, sino además y fundamentalmente en su contenido jurídico de fondo"; auto de 16 de octubre 1974. En otra ocasión dijo que el título ejecutivo debe reunir "en su ser, en su contenido y naturaleza" la calidad de tal; es decir, "que sea plena prueba de interés jurídico reclamado", auto 11 de febrero 1934.

término ya vencido, o cuando ocurriera una condición ya acaecida, o para la cual no se señaló término pero cuyo cumplimiento solo podía hacerse dentro de cierto tiempo que ya transcurrió, y las que es pura y simple por no haberse sometido a plazo ni condición (C.C. arts. 1608 y 1536 a 1542).

Por eso, cuando se trate de una obligación condicional, debe acompañarse la prueba plena del cumplimiento de la condición.

2.1.2. Procedencia de la ejecución laboral. El artículo 100 del C.P. del T., dice: "será exigible ejecutivamente el cumplimiento de toda obligación originada en una relación de trabajo, que conste en acto o documento que provenga del deudor o de su causante o que emane de una decisión judicial o arbitral firme".

"Cuando de fallos judiciales o laudos arbitrales se desprendan obligaciones distintas de las de entregar sumas de dinero, la parte interesada podrá pedir su cumplimiento por la vía ejecutiva de que trata este capítulo, ajustándose en lo posible a la forma prescrita en los artículos 987 del Código Judicial según sea el caso".

Varios comentarios nos permiten la disposición transcrita, veamos:

a) Por la vía ejecutiva laboral se pueden hacer efectivas no sólo las obligaciones originadas en un "contrato de trabajo", sino en general las emanadas de cualquier "relación de trabajo".

Se sabe que la "relación de trabajo" es un hecho que se da en todos los casos donde exista la prestación personal de un servicio por parte de una persona natural en beneficio de otra, natural o jurídica, ya sea ésta de derecho privado o de derecho público. Se sabe también que la locución "contrato de trabajo" es más restringida en su alcance que la de "relación de trabajo" con lo cual se significa, que puede haber relación de trabajo sin que ello implique la existencia de un contrato, cosa que ocurre, por ejemplo, en los empleados públicos, quienes están vinculados a la administración por una situación reglamentaria (no hay contrato de trabajo), la cual en el fondo presupone, la existencia de una relación de trabajo. Para abundar en la diferenciación recordemos que los empleados públicos, no pueden entablar acciones ordinarias contra la administración, ante la jurisdicción laboral (ya que es el contencioso administrativo el competente para esta clase de procesos), pero sí pueden, una vez obtenida la sentencia favorable, acudir ante el juez laboral para exigir su cumplimiento por la vía ejecutiva.

b) No sólo las obligaciones consistentes en el pago de una suma de dinero son las demandables ejecutivamente por la vía laboral. Lo son también, al tenor del inciso 2o. del artículo 100, las obligaciones de hacer, o sea aquellas cuyo objeto consiste en la ejecución de un hecho. Así, por ejemplo, si en un laudo arbitral se impone al patrono la obligación de mejorar las condiciones de salubridad e higiene en el sitio de trabajo, y nos las mejora voluntariamente, pueden los trabajadores demandarlos ejecutivamente para que cumpla esa obligación de hacer. También es demandable por esta vía el cumplimiento de obligaciones de dar, como es el caso de que en juicio ordinario se condene al patrono a la obligación de dar al trabajador zapatos y overoles y tal patrono no satisfaga voluntariamente la condena.

c) La referencia en el inciso 2o. hace respecto de los artículos 987 y siguientes del Código Judicial, hay que actualizarla teniendo en cuenta que a partir del 1o. de julio de 1971 rige un nuevo Código de Procedimiento Civil. La cita correcta hoy en día será la de los artículos 493, 499, 500 y 502 del C. de P.C.

2.1.3. Ejecución contra entidades de derecho público. El artículo 336 del C. de P.C., nos dice que la nación, no puede ser ejecutada y que cuando se haya condenado a un depar-

tamento, una intendencia, una comisaría o un municipio, la respectiva entidad dispondrá de seis (6) meses, para el pago sin que entre tanto pueda librarse ejecución contra ella.

Cómo se comporta la situación traída por el artículo 336 del C. de P.C., frente al artículo 100 del C.P. del T., que en cuanto a la naturaleza del ejecutado no hace distinción alguna?

Al respecto existe un conflicto de vieja data. La pugna sobre sí en los ejecutivos laborales debe darse aplicación a las normas del enjuiciamiento civil que prohíbe la ejecución de la nación, o si por el contrario tiene prevalencia el artículo 100 del procedimiento laboral, ha sido materia de permanente análisis por los Tribunales Laborales, y aún más, ha dado lugar a que el propio legislador tome cartas en el asunto. Sobre esto último basta con recordar que en la ley del presupuesto nacional para 1963, se incluyó un artículo (52) cuyo texto es: "siendo el Tesoro Nacional fuente de recursos para las obras y servicios de utilidad pública, o interés social, conforme al artículo 30 de la Constitución Nacional, en ningún caso sus fondos podrán ser embargados por particulares", y que en la ley 93 de 1965, artículo 41, se dijo: "La Pagaduría del Ministerio de Justicia, por orden de la Dirección Nacional de Presupuesto, suspenderá el pago de los sueldos de los jueces

que ordenen el embargo de los fondos de que trata este artículo, hasta tanto revoquen tal providencia".

Sobre el tema de que se trata, el T.S. del D.J., de Bogotá, se pronunció en auto del 10 de agosto de 1964, así:

"cuando el artículo 52 de la Ley 70 de 1963 hace nugatorio el cumplimiento de las obligaciones sociales a cargo de las entidades de derecho público, derogando mandatos contenidos en el C.P. del T., contraría claros principios constitucionales que, de todos modos, deben prevalecer.

Resultaría por lo menos paradójico, que una norma permanente y sustancial, como es la contenida en un código, estuviera subordinada a una ley meramente reglamentaria y transitoria, como es la que prevé los gastos y calcula las rentas para un determinado año fiscal. El artículo 52 de la Ley 70 de 1963 (ley de presupuesto) debe dejarse de aplicar por vía de excepción como ordena la Constitución Nacional, cuando se trate de exigir ejecutivamente el cumplimiento de obligaciones laborales a la nación, porque el deber de las autoridades es de procurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado, uno de los cuales consiste en el pago oportuno de los derechos mínimos que en favor de sus trabajadores establece la ley".

La tesis de los tribunales laborales, en el sentido de que

laboralmente se puede ejecutar a la Nación y al resto de las entidades oficiales para el cumplimiento de obligaciones derivadas de una relación de trabajo, viene aplicándose por los juzgados ante quienes se propone esta clase de acciones.

2.1.4. Títulos que pueden utilizarse para la ejecución laboral. Se distinguen dos grandes clases:

1. Los contenidos en actos o documentos que provengan del deudor o de su causante;
2. Los provenientes de decisiones judiciales o arbitrales firmes.

La primera clase estará integrada por cualquier documento o acto en el cual el deudor o sus causantes reconozcan expresamente (no en forma ambigua) la existencia a favor de otra persona (acreedor) de una obligación clara cuyo cumplimiento estaba señalado para una fecha o acontecimiento que ya acaeció. Puede darse el caso de que al terminar un contrato de trabajo, el patrono proceda a reconocer por escrito que las prestaciones y demás derechos a favor del trabajador ascienden a una determinada suma; con ese documento y si el patrono no satisface la obligación voluntariamente, podrá el trabajador acudir directamente a la vía

ejecutiva, prescindiendo de la acción ordinaria.

Dentro de la segunda clase podemos agrupar:

a) Sentencias proferidas por los jueces del trabajo o por los jueces civiles cuando éstos, por las reglas de competencia, han tenido que decidir en juicios laborales.

b) Sentencias proferidas por el contencioso administrativo, de las cuales se deriven obligaciones de tipo laboral y cuyo cumplimiento no haya sido atendido por la entidad administrativa correspondiente.

c) Sentencias proferidas por Tribunales de arbitramento.

d) Actas de conciliación por diligencias de tal naturaleza, realizadas ante los inspectores del Trabajo o ante los jueces laborales.

Debemos agregar que como en virtud de los decretos 456 y 931 de 1956 la jurisdicción laboral es competente para conocer de las acciones ordinarias y ejecutivas que versen sobre honorarios y remuneraciones por servicios profesionales de carácter privado, servirán entonces de título ejecutivo igualmente los documentos o sentencias que contengan obligaciones claras, expresas y exigibles, de esta naturaleza.

### 3. TRAMITE DEL JUICIO

#### 3.1. DEMANDA EJECUTIVA LABORAL

La demanda ejecutiva debe reunir los requisitos de forma de cualquier demanda. Su contenido, dada la naturaleza de la acción, consistirá esencialmente en la petición de que se ordene al deudor satisfacer la obligación. Deberá formularse siempre por escrito y como es obvio debe adjuntarse el título ejecutivo.

En ella debe hacerse bajo juramento una denuncia de los bienes que se sabe son de propiedad del ejecutado, y además solicitar el embargo y secuestro de los bienes denunciados. La denuncia y la solicitud de embargo y secuestro forzosamente tiene que ir en la demanda. No es necesario, constituir caución para garantizar el pago de perjuicios derivados del embargo y secuestro; la caución que para estos efectos establece la ley procesal civil es suplida en laboral por el juramento que en cuanto a la denuncia de bienes presta el ejecutante ante el juez, una vez presentada la demanda.

En laboral, a diferencia del civil, no puede intentarse el embargo y secuestro de bienes del ejecutado independientemente de la acción principal. Por eso decíamos que la solicitud sobre estas medidas deben ir incorporadas en la demanda ejecutiva. Esta circunstancia permite que los tratadistas digan que en el ejecutivo laboral no hay medidas preventivas.

### 3.2. ADMISION DE LA DEMANDA

Presentada la demanda y si ésta reúne los requisitos de ley, se sentará la diligencia de juramento en cuanto a denuncia de bienes, para proceder luego el juez a librar la orden de pago contra el deudor, lo cual hará en un auto que básicamente contendrá las siguientes decisiones:

- a) La orden de que el deudor pague la obligación.
- b) El decreto de embargo y secuestro de los bienes muebles o el mero embargo de los inmuebles del deudor.
- c) El nombramiento de secuestre.

Antes de notificar esta providencia al ejecutado, se practicará el secuestro de los bienes muebles y el embargo de los inmuebles denunciados.

Para estas diligencias no hay ritualidad propia en el C. P. del T., lo cual indica que en aplicación del art. 145 de dicha obra, debe remitirse el juzgador a los artículos 681 y siguientes del C.P.C. Tanto el embargo como el secuestro deben limitarse a los bienes que sean suficientes para asegurar el pago de lo debido y de las costas de la ejecución; esto nos lo enseña la parte final del artículo 101 del C. P. del T.

## 4. MEDIDAS CAUTELARES

### 4.1. NOCION DE MEDIDAS CAUTELARES

Se entiende por medidas cautelares aquellas que permiten asegurar la eficacia práctica de los procesos y principalmente la ejecución del cumplimiento de las sentencias. Unas son preventivas cuando se practican antes de formarse la relación jurídico procesal, con la admisión de la demanda, la notificación del auto al demandado y su ejecutoria; otras son posteriores a dicho momento, es decir, al proceso.

### 4.2. DECRETO DE EMBARGO Y SECUESTRO.

En materia procesal laboral la demanda ejecutiva en sí consiste en una solicitud que hace el interesado con la previa denuncia de bienes, que se hace bajo juramento para que éstos se embarguen y secuestren, todo lo cual se hace en el mismo nivel.

El Juez decretará inmediatamente el embargo y secuestro de los bienes muebles o el mero embargo de inmuebles del deu-

dor, que sean suficientes para asegurar el pago de lo debido y de las costas de la ejecución.

En el decreto de embargo y secuestro, el Juez señalará la suma que ordene pagar, citará el documento que sirva de título ejecutivo y nombrará secuestre, si fuere el caso.

Si en el decreto se comprenden bienes raíces, se comunicará la providencia inmediatamente al registrador de instrumentos públicos, quien expedirá certificación en donde aparezca que el ejecutado sí es el titular del derecho que se está persiguiendo.

#### 4.3. DERECHOS DE TERCEROS

El art. 103 del C. de P.L., salvaguarda los derechos de terceros; en efecto, establece:

"Queda a salvo el derecho de terceras personas, si prestan caución de indemnizar a las partes los perjuicios que de su acción se les sigan, para pedir en cualquier tiempo antes del remate, que se levante el secuestro de bienes, alegando que tenían la posesión de ellos al tiempo en que aquel se hizo". Junto con su petición, el tercero deberá presentar las pruebas en que la funde y el Juez la resolverá de plano.

Como se observa las circunstancias previstas en el artículo transcrito es puramente incidental dentro del proceso; puede o no presentarse. No constituye una etapa obligada del juicio pero si se formulan la solicitud del levantamiento del secuestro, el juez debe tramitarla.

Lo más aconsejable, para no dilatar el proceso es que el Juez exija que la caución a prestar por los terceros consista en un depósito de dinero a órdenes del juzgado del conocimiento.

#### 4.4. DESEMBARGO Y LEVANTAMIENTO DEL SECUESTRO

Si el deudor pagare inmediatamente o diere caución real que garantice el pago en forma satisfactoria para el juez, se decretará sin más trámite el desembargo y el levantamiento del secuestro.

En cuanto a la diligencia de secuestro, y a la orden de avalúo de los bienes embargados y secuestrados, el C. de P. L. no dice nada al respecto, y es de simple lógica jurídica que para estos aspectos procesales de orden laboral, se les aplique las normas que para esta materia consagra el C. de P. C.

## 5. MANDAMIENTO EJECUTIVO

### 5.1. AUTO DE MANDAMIENTO EJECUTIVO

El Juez dicta de plano un auto en el cual ordenará al demandado que cumpla la obligación de conformidad con lo pedido o limitada en la forma que aquél considere procedente. Dicho auto se denomina "Mandamiento de pago u orden de pago".

El término para cumplir con la obligación es de cinco días, cuando se trate de pago de sumas de dinero o de bienes muebles o de género distinto de dinero; cuando se trate de obligación de hacer o de haberse incumplido la de no hacer, el Juez fijará ese término según su prudente juicio.

### 5.2. NOTIFICACION DEL MANDAMIENTO U ORDEN DE PAGO

El artículo 108 del C. de P.L., nos enseña que la primera providencia que se dicte dentro del proceso (o sea el auto en donde se ordena al deudor que pague la obligación), debe notificarse personalmente al ejecutado. Como tal pro-

videncia contiene a la vez el decreto de embargo y secuestro, resulta apenas natural que su notificación al demandado no se haga sino después de practicar tales diligencias.

Una vez notificada al ejecutado la orden de pago, éste puede asumir las siguientes actitudes:

1. Pagar inmediatamente la suma de dinero que se le ordene cancelar en el mandamiento de pago (incluirlá el valor de la obligación y las costas del juicio).

Si lo consignado es suficiente, el juez ordenará el levantamiento del embargo y secuestro y se procederá a liquidar la obligación y las costas y a pagar al acreedor. Con esta actuación termina el proceso. De haber remanente se devolverá al ejecutado.

2. Dar caución real que garantice el pago de lo debido en forma satisfactoria para el Juez. Constituida la caución (hipoteca o prenda, pero puede consistir también en el depósito de dinero a disposición del juzgado), se ordenará el levantamiento del secuestro y embargo de los bienes trabados y se proseguirá el juicio. Esto último por cuanto el deudor constituyó la caución no para que con ella se pague lo adeudado sino simplemente para obtener la liberación de los bienes que le fueron secuestrados o embargados.

3. Manifestar que no paga ni presta caución. En este evento, si lo embargado o secuestrado fuere en sumas de dinero, el Juez dictará providencia ordenando que con esas sumas se pague al acreedor.

Una vez liquidada la obligación y hecho el pago concluirá el juicio según el inciso final del art. 104 del C. de P. L., pero si lo embargado o secuestrado fuere en bienes diferentes a sumas de dinero, el Juez dispondrá la prosecución del juicio, mediante orden de remate de bienes según el inciso segundo del artículo antes citado.

## 6. EXCEPCIONES E INCIDENTES

### 6.1. INCIDENTES EN LOS JUICIOS EJECUTIVOS LABORALES

El propósito de los redactores del código de hacer del juicio ejecutivo un proceso rápido y drástico, los llevó a introducir en el artículo 107 unas reglas que han merecido, bastante censura. La norma en cita dice: "en el juicio ejecutivo no cabrán incidentes ni excepciones, salvo la de pago verificado con posterioridad al título ejecutivo. El excepcionante de pago, junto con su excepción presentará las pruebas en que la funde y el Juez fallará de plano".

"Si el demandante solicitare la celebración de una nueva audiencia para contraprobar, el juez, si lo considerare podrá decretarla. Esta audiencia deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días siguientes".

Las críticas, que hacemos nuestras también, se han orientado en el sentido de sostener que a pesar de la perentoriedad de la norma, en la práctica se puede presentar asuntos incidentales que el juez se verá en la obligación de tra-

mitar so pena de violentar con la omisión normas constitucionales que garantizan el derecho de defensa.

## 6.2. JURISPRUDENCIA QUE ATEMPERA EL RIGOR DE LA NORMA DEL ARTICULO 107 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Para atemperar el rigor de esta norma, el Tribunal Superior de Bogotá, permite que se presenten excepciones como los de inconstitucional, excepciones de inexistencia de la obligación, nulidad del título ejecutivo, etc.

Jurisprudencia del Tribunal Superior de Bogotá: "Este Tribunal, en varios fallos ha atemperado el rigor literal, del artículo 107 aplicando en su lugar el artículo 26 de la Constitución Nacional, que consagra la garantía fundamental del derecho de defensa y basándose en la sabia disposición del legislador de 1887, que facultó al funcionario judicial para aplicar de preferencia la constitución siempre que halle contradicción entre ella y alguna norma de la ley.

Al parecer el artículo 107 fue adoptado en la creencia de que el título ejecutivo habría de consistir siempre en una sentencia judicial que pusiera fin a un juicio laboral. Y arrancando de esta presunción se suprimió parte fundamental del juicio ejecutivo, aquella precisamente por virtud de la cual podrá merecer el nombre de Juicio.

Ya en otra ocasión había dicho esta sala:

"La sala laboral, en forma reiterada, ha venido sosteniendo que con apoyo de los principios de equidad y efectividad que deben informar el proceso, es procedente aceptar en el ejecutivo otras excepciones diferentes a la de pago posterior al título ejecutivo". No existiría asidero plausible para recortar el prospecto de las diferentes excepciones en el juicio ejecutivo, cuando quiera que los hechos propuestos, coetáneos o posteriores al título ejecutivo signifiquen jurídicamente la inexistencia, la nulidad, el aplazamiento o la extinción de la acción que conste en el título. (Diario jurídico. Vol. XV, Num. 718/19, pág. 117 Auto de Marzo 11/71).

## 7. REMATE

Si no se efectuare pago ni se prestare caución, el Juez ordenará el remate de bienes señalando día y hora para que el acto se verifique. Si no fuere el caso de remate por tratarse de sumas de dinero, ordenará que de ellas se pague al acreedor.

Es natural pensar que a esta diligencia no puede llegarse sin que previamente se hayan avaluado los bienes. El Código de Procedimiento Laboral no dice que para el remate debe mediar el avalúo; pero la lógica procesal enseña que no puede haber remate sin que se conozca el justiprecio de los bienes a subastar.

Esta lógica nos induce a indicar entonces, que en el mismo auto en que el juez ordene el remate debe disponer la diligencia de avalúo y consecuentemente nombrar el perito. Hecho el avalúo y tramitada las objeciones al mismo si es que las hay, se procederá para el remate; para lo cual deben cumplirse ciertos requisitos que estudiaremos más adelante.

### 7.1. CARTELES DE AVISO DEL REMATE

Según el artículo 105 del C. de P.L., "seis (6) días antes del remate se publicarán y fijarán, en la secretaría del juzgado y en tres de los lugares más concurridos, carteles en los que se dé cuenta al público de que se va a verificar con especificación de los bienes respectivos".

### 7.2. BIENES SITUADOS EN DISTINTOS MUNICIPIOS

Si todos o parte de los bienes que se rematan estuvieren situados en distintos municipios de aquel en que deba hacerse la subasta, el juez de la causa librará despacho comisorio a uno de los jueces del lugar donde se encuentren para que fije también carteles por seis (6) días en los términos indicados. Sin la devolución del despacho diligenciado no se podrá proceder al remate.

### 7.3. DILIGENCIA DE REMATE

El C. de P.L., no indica en qué forma debe practicarse tal diligencia. Por esa razón, debemos remitirnos obligadamente al C. de P.C., en donde encontraremos las reglas pertinentes para tal efecto.

Sobra decir que el juez laboral debe ceñirse para esta di-

ligencia a todos los requisitos de la ley procesal civil, tales como, dos horas de subasta; depósito para hacer las posturas; bases del remate; adjudicación, acta de la diligencia, etc.

El artículo 527 del C. de P.C., regula la diligencia de remate, que debe ocurrir en el despacho donde se adelanta el proceso, a menos que se comisione para ello al Juez del lugar donde estén situados, según el artículo 528 del mismo código.

Llegados el día y la hora para el remate, el secretario anunciará en alta voz las ofertas a medida que se hicieren. Transcurridos al menos dos horas desde el comienzo de la licitación, el Juez adjudicará al mejor postor los bienes materia de la subasta, luego de haber anunciado por tres veces que de no existir una oferta mejor la declarará cerrada.

Nadie podrá licitar por un tercero si no presenta poder debidamente autenticado. Efectuado el remate se extenderá acta en que se hará constar:

1. La fecha y hora en que tuvo lugar la diligencia.
2. La designación de las partes del proceso.

3. Las distintas ofertas que se hayan hecho y el nombre de los postores.

4. La designación de rematante y la determinación de los bienes rematados, y tratándose de bienes sujetos a registro, la procedencia del dominio del ejecutado.

5. El precio del remate.

Si la licitación quedare desierta por falta de postores de ello se dejará testimonio en el acta.

#### 7.4. APROBACION DEL REMATE

Para la aprobación del remate, como el C. de P.L., no dice nada al respecto; en consecuencia el Juez laboral tiene que dar aplicación al artículo 530 del C. de P. C., esto por simple lógica jurídica.

El artículo 530 del C. de P.C., dice lo siguiente: "Pagado oportunamente el precio, el juez aprobará el remate, siempre que se hayan cumplido las formalidades prescritas en los artículos 524 a 528. En caso contrario declarará sin valor el remate y ordenará la devolución del precio al rematante.

En el auto que apruebe el remate se dispondrá, además:

1. La cancelación de los gravámenes que afecten los bienes.
2. La cancelación del embargo y secuestro.
3. La expedición de copia del acta de remate y del auto aprobatorio. Si se trata de bienes sujetos a registro dicha copia se inscribirá y protocolizará en notaría competente en el lugar del proceso. Copia de la escritura se agregará luego al expediente.
4. La entrega por el secuestro al rematante de los bienes rematados.
5. La entrega al rematante de los títulos de la cosa rematada que el ejecutado tenga en su poder.
6. La expedición e inscripción de nuevos títulos al rematante de las acciones o efectos públicos nominativo que hayan sido rematados, y la declaración de que quedan cancelados los extendidos anteriormente al ejecutado.
7. La entrega del producto del remate al acreedor hasta concurrencia de su crédito y las costas, y del remanente al ejecutado, si no estuviere embargado.

Empero, cuando se remate un bien para el pago de la parte exigible de una deuda, garantizada con hipoteca o prenda constituida sobre él, no se entregará al ejecutado el sobrante del precio, que quedará depositado a órdenes del juzgado como garantía del resto de la obligación, salvo que las partes dispongan otra cosa.

#### 7.5. PAGO

Con el pago que en esta forma se haga al demandante, concluye el juicio.

## 8. CONCLUSION

El juicio ejecutivo laboral es un proceso especial y con él se busca satisfacer el pago de obligaciones que tienen su origen en una relación de trabajo, que se rige por normas que son de carácter público, y por lo tanto esta obligación, según los principios de la celeridad y drasticidad procesal deben cumplirse en el menor tiempo posible.

Para decir verdad las disposiciones del Código Procesal del Trabajo, que regulan este aspecto no solo son deficientes en cuanto a su alcance, sino confusas respecto de su contenido.

Sin embargo, han servido para que los jueces del trabajo, remitiéndose en muchos puntos al Código Procesal Civil, le den a la ejecución laboral un carácter ágil y de gran efectividad.

Es evidente que el proceso ejecutivo laboral presenta fallas en su trámite en cuanto a etapas procesales se refiere más que todo cuando la demora en sus términos es protu-

berante, claro está que en teoría el proceso ejecutivo laboral parece ser de trámite más rápido que el proceso ejecutivo civil, en cuanto a ciertas etapas.

Al tramite por ejemplo una excepción en el Proceso Ejecutivo Laboral, notamos que se obvian algunas piezas procesales que son propias del Proceso Ejecutivo Civil, y que de suceder en él conllevaría a una nulidad irremediamente.

En el ejecutivo laboral no hay traslado de la excepción que se propone, por tal razón se evita un trámite engorroso y facilita la aceleración del proceso, que en el fondo es su finalidad práctica.

## BIBLIOGRAFIA

CALDAS, Tito Livio. Régimen laboral colombiano. Bogotá: Legis Editores S.A.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. Compendio de derecho procesal. Tomo 3. El proceso civil. Vol. 2o. Parte Especial. Quinta edición. Bogotá: A.B.C., 1981.

GARCIA SARMIENTO, Eduardo. Medidas cautelares. Bogotá: Librería el Foro de la Justicia, 1981.

MORA G., Nelson. Proceso de ejecución. Tomo 1. Tercera edición. Bogotá: Temis, 1980.

MELUK, Alfonso. Procedimiento del trabajo. Cuarta edición. Bogotá: Kelly, 1979.

NIÑO TORRES, Francisco y MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto. Procedimiento laboral teórico y práctico. Bogotá: Temis, 1977.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Decimoctava edición. Bogotá: Librería, 1984.

RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Curso de derecho procesal laboral. Segunda edición. Bogotá: Librería Profesional, 1980.

TATIS ORDOSGOITIA, Martín. Conferencias de procedimiento laboral colombiano. Universidad Simón Bolívar. Versión 1985.