



u

PROCESO EJECUTIVO EXPEDIENTE: 2018-718

**JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO, BOGOTA D. C.,
BOGOTÁ, D.C. FEBRERO DIECIOCHO (18) DE DOS MIL VEINTIDOS (2022).**

Visto el informe secretarial que antecede (documento digital 05), el Despacho dispone:

Solicita la parte demandada se decrete el desistimiento tácito en el proceso por cuanto hace más de dos años no tiene movimiento alguno (documento digital 04).

El despacho encuentra que esta solicitud ya fue resuelta mediante providencia del día 2 de julio de 2021 visible en documento digital 03, dicha decisión está ejecutoriada y en firma por cuanto no se interpuso recurso alguno y por lo tanto la nueva petición no tiene ningún hecho jurídico relevante y por lo tanto el despacho ordena estarse a lo resuelto en la decisión judicial anterior, que señaló:

"Revisada la petición de la parte ejecutada, tenemos que se niega la petición de declarar el desistimiento tácito por cuanto en derecho laboral tenemos regulada expresamente la inactividad de las partes art 30 del C.P.L. Y S.S y por lo tanto no es aplicable el art. 317 del C.G.P. y por remisión expresa del art 145 del C.P.L y S.S. y por lo tanto la normatividad en materia laboral solo establece que se aplica dicha sanción a los procesos declarativos y por lo tanto en este proceso ejecutivo tampoco es viable pretender aplicar dicha sanción procesal a la parte ejecutante, lo anterior, ha sido decantado por el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, en providencia del 6 de julio de 2018 en el proceso ejecutivo laboral Radicado 66001-31-05-001-2011-01149-01 en la cual sostuvo lo siguiente:

"Como lo afirma la doctrina¹ el CGP es el estatuto madre por excelencia en el que se apoyan los demás especiales, cuando se agotan sus normas; esto es, si la institución jurídica no esté regulada expresamente en ella y así se dispone en el artículo 1, no solo para la especialidad civil, familia, comercial y agraria, sino para toda jurisdicción o especialidad.

Por su parte, el CPT y SS en su canon 145 permite esta remisión condicionada a la falta de disposición especial en este código.

Normativas que coinciden en reconocer la aplicación preferente del código procesal laboral a los asuntos que se sometan a su conocimiento, y solo de manera excepcional acudir a la aplicación analógica del CGP, cuando se cumplan los siguientes requisitos: a) dentro de la codificación procesal laboral no se encuentre regulada la materia, b) sea necesario para poder analizar el asunto sometido a conocimiento del juez, y c) en la medida en que sea compatible; como lo ha dicho el órgano de cierre de esta jurisdicción²

Así, al revisar el Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, se encuentra la institución de la contumacia (art.30) y poderes del juez (art. 48), con los que se combate la negligencia de las partes y se evita la paralización de los procesos.

¹ Gerardo Botero Zuluaga. (2014). Reglas que deben ser tenidas en cuenta para acudir a las normas procesales civiles y aplicarlas al proceso laboral. El Impacto del Código General del Proceso en el Estatuto Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social (2 Ed, pag.17). Bogotá, D.C. – Colombia

² 49927 del 2 de agosto de 2011, con ponencia de la doctora Elsy del Pilar Cuello Calderón.

Sobre este tema, ha tenido oportunidad de pronunciarse la Sala por auto del 03 de marzo de 2015, con ponencia del Magistrado Julio César Salazar Muñoz radicado 001-2008-00592-02, argumento que sigue vigente y se comparte y en lo pertinente dice:

"Para resolver el problema jurídico que se plantea, esto es, si es posible declarar la perención en el presente ejecutivo laboral, es pertinente manifestar que la Corte Constitucional en sentencia C-868 de 3 de noviembre de 2010 con ponencia de la Magistrada María Victoria Calle Correa, después de definir el desistimiento tácito y la figura de la perención como mecanismos que operan en los procesos civil y de familia como una forma anormal de terminación del proceso, la cual se impone cuando se acredita la inactividad de las partes; señaló que en materia laboral para esos efectos, es decir, combatir la negligencia procesal de las partes y evitar la paralización de los procesos, el juez cuenta con las facultades conferidas en el artículo 48 del C.P.T. y de la S.S., y las que se desprenden de la figura de la contumacia prevista en el artículo 30 del mismo cuerpo normativo.

Indicó la Alta Magistratura que: "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 del mismo 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."

Así las cosas, corresponde en estos casos al juez hacer uso de las facultades que en esencia se desprenden de la figura de la contumacia y como director del proceso debe adoptar las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio de las partes, la agilidad y la rapidez del trámite.

En el anterior orden de ideas, no hay duda alguna en que en materia laboral no es posible aplicar las figuras procesales del desistimiento tácito y de la perención que operan en los procesos civil –sic– y de familia; máxime cuando bien es sabido que las normas de carácter sancionatorio no son de aplicación extensiva".

En este orden de ideas, no se cumple el primer presupuesto dispuesto en el artículo 145 ib. para la aplicación analógica de las normas del CGP, al existir dentro de la codificación procesal laboral cánones que regulan la inactividad de las partes; las que además no señalan la terminación del proceso una vez trabada la relación jurídica procesal.

CONCLUSIÓN

Lo anterior es suficiente para colegir que se equivocó la jueza al decretar el desistimiento tácito acudiendo a otra codificación existiendo regulación en la laboral, por lo que tal decisión será revocada al compartirse los argumentos del recurrente, por lo tanto, no hay lugar a imponerle costas".

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Jueza,

MARIA DOLORES CARVAJAL NIÑO

DSR

Firmado Por:

Maria Dolores Carvajal Niño
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 010
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **1be4e5c140ec74bcd7b5d0b17e9fb4a42e7b3120a7aca07c539d7c8dbc67a51**

Documento generado en 18/02/2022 05:49:53 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>