

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, siete (07) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE	: NOELIA DE JESUS RUIZ ZAPATA
DEMANDADO	: HOSPITAL SAN RAFAEL DE ANGOSTURA SINTRABALBOA, CORPORACION HOSPITAL DE DIOS UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO (AUTO)
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-016-2021-00172-01
RADICADO INTERNO	: 066-24
DECISIÓN	: REVOCA AUTO.
ACTA NÚMERO	: 084

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a resolver el recurso dentro del proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante instauró proceso ordinario laboral en la que pretende se DECLARE que entre ella y SINTRABALBOA en calidad empleadora directa, la ESE Hospital San Rafael de Angostura y la Corporación Hospital San Juan de Dios Uniremington de Santa Rosa de osos, en calidad de empresas beneficiarias del servicio se celebró un contrato de trabajo desde el 23 de abril del 2015 hasta el 30 de junio del 2018 ,y como consecuencia de lo anterior, se condene a las demandadas a reintegrar y reubicar a la demandante al mismo cargo con las mismas condiciones de trabajo y en caso de no ser posible a uno de superior jerarquía, se CONDENE a las demandadas a pagar los salarios insolutos y la seguridad social desde la fecha del despido hasta que se produzcan el pago efectivo, y se CONDENE a la sanción de los 180 días

de salario consagrados en el artículo 26 de la ley 361 1997, la indexación y las costas del proceso

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, mediante auto del 23 de octubre de 2023, (PDF 21), ordenó requerir a la parte demandante para que en el término máximo de treinta (30) días, procediera con la notificación de la parte demandada SINTRABALBOA, so pena de darse aplicación a lo contenido en el numeral 2° del artículo 317 del Código General del Proceso.

Posteriormente el juzgado mediante auto del 12 de febrero de 2024, (PDF 22), dispuso lo siguiente:

“Primero: ORDENAR la TERMINACIÓN DEL PROCESO POR DESISTIMIENTO TACITO, en atención a lo previsto en el Parágrafo 2° del Artículo 317 del Código de General del proceso, por haber transcurrido más de (1) año, sin que la parte accionante adelantara las gestiones tendientes a la notificación de la demandada SINTRABALBOA.

Segundo: ORDENAR el ARCHIVO del expediente y realizar el respectivo retiro del registro activo del sistema.

Tercero: CIERRESE el índice del expediente una vez ejecutoriado el presente auto, de conformidad con las directrices impartidas en la Circular PCSJC20-27 del Consejo Superior de la judicatura, en lo atinente al trámite y manejo del expediente digital”.

RECURSO DE APELACION.

Por lo anterior la parte demandante presentó recurso de reposición y en subsidio apelación, (PDF 23), manifestando que el artículo 317 del C.G.P, no es aplicable por analogía al proceso laboral, pues, según el principio de legalidad, la sanción debe estar prevista expresamente en el ordenamiento procesal respectivo, de manera que aunque el fallador tenga poder de instrucción, ordenación y de disciplina, solo puede en cada caso imponer la sanción que establezca la ley procesal o sustancial para la conducta o hecho demostrado, estando limitado a su interpretación positiva; pero en ningún caso analógica o extensiva. En esta medida en los aspectos no previstos en la norma no pueden ser resueltos por analogía, pues se entiende que por hacer parte del régimen sancionatorio este tipo de aplicación se encuentra expresamente proscrita por la Constitución.

Que además en materia laboral existe norma que sanciona la parálisis procesal, sancionando la contumacia prevista en el artículo 30 del C.P.T y la

S.A. la cual le otorga mayores poderes al Juez para impulsar el proceso y garantizar efectivamente los derechos de los trabajadores, y cita para ello apartes de la sentencia C 868 de 2010.

Así mismo indica 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. Menciona que 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, y que ello es así porque el legislador se encuentra investido de amplias facultades para configurar los procedimientos judiciales, siempre y cuando al hacerlo respete los principios y valores constitucionales y obre conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.” (..) En efecto, en el desistimiento tácito cumplidas las condiciones previstas en el Código de Procedimiento Civil para sancionar a la parte inactiva, la consecuencia es la terminación del proceso, mientras que la figura de la contumacia, teniendo en cuenta las causales por las cuales procede, tiene como consecuencia el otorgamiento de mayores poderes al juez para impulsar el proceso laboral y garantizar efectivamente los derechos de los trabajadores.

De otro lado indica que, si la notificación en principio es una carga impuesta por el legislador a la parte, ello no exime a los jueces que adelanten los procesos por sí mismos y adopten las medidas conducentes para evitar su paralización, y en el caso concreto la parte a la cual se ordenó integrar, ya conoce del proceso, por lo cual se entienden notificados por conducta concluyente, por ello para hacer efectivos los principios que orientan el proceso laboral como oralidad, celeridad y eficiencia la ley dota al Juez de una serie de instrumentos para garantizarlos; en efecto, en el art. 48 del CPT le ordena desplegar toda su actividad de dirección y control procesal sirviéndose de todos los mecanismos legales para tal fin, como son impulsar el proceso en sus diferentes etapas, resolver con las formalidades y dentro de los términos legales los asuntos sometidos a su conocimiento, sancionar su incumplimiento,

sin que su labor se limite a la sola observancia de los términos legales, dejando de lado el deber esencial de administrar justicia.

Que por lo anterior no es viable terminar el proceso laboral por desistimiento tácito, porque esa remisión normativa no está autorizada cuando se trata de sanciones a la inactividad de una de las partes, porque en materia laboral existe norma expresa, esto es el artículo 30 del C.P.T y la S.S.

En virtud de lo anterior el juzgado mediante auto del 26 de febrero de 2024, (DPF 24) no repuso la decisión y en su lugar concedió el recurso de apelación.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La parte demandante presenta escrito de alegatos de conclusión reiterando los mismos argumentos expuestos en el recurso de apelación interpuesto y solicitando de esta forma se revoque la providencia de primera instancia.

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Para resolver, es de resaltar que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con el Artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los Artículos 29 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los Artículos 65 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente, entendiendo que las partes quedaron conformes con lo resuelto de más en la primera instancia.

Se centra el problema jurídico en determinar si debe o no decretar el desistimiento tácito al tenor de lo consagrado en el inciso b del numeral 2 del artículo 317 del código general del proceso.

Al respecto debe señalarse que el derecho procesal laboral y el derecho laboral, tiene unos principios propios que en ocasiones no se compaginan con el código General del proceso, prevaleciendo los primeros, por ello inicialmente debe acudirse a las normas y principios en que se cimienta el derecho laboral y luego para llenar los vacíos debe irse en remisión conforme al artículo 145 al Código General del proceso.

El artículo 317 del código General del proceso se refiere a este.

“2. Cuando un proceso o actuación de cualquier naturaleza, en cualquiera de sus etapas, permanezca inactivo en la secretaría del despacho, porque no se solicita o realiza ninguna actuación durante el plazo de un (1) año en primera o única instancia, contados desde el día siguiente a la última notificación o desde la última diligencia o actuación, a petición de parte o de oficio, se decretará la terminación por desistimiento tácito sin necesidad de requerimiento previo. En este evento no habrá condena en costas "o perjuicios" a cargo de las partes.

El desistimiento tácito se regirá por las siguientes reglas:

- a) Para el cómputo de los plazos previstos en este artículo no se contará el tiempo que el proceso hubiese estado suspendido por acuerdo de las partes;*
- b) Si el proceso cuenta con sentencia ejecutoriada a favor del demandante o auto que ordena seguir adelante la ejecución, el plazo previsto en este numeral será de dos (2) años”;*

Sobre el tema del desistimiento tácito, existe claridad de que el mismo no opera para el proceso laboral, dada la existencia del principio de contumacia, que impide que se paralice el proceso, dado el de carácter publicista o mal llamado inquisitorio, en donde el juez tiene el deber de impulsar y llevar a buen término el proceso, y si han transcurridos más de 6 meses de inactividad de las partes, se puede producir un archivo administrativo, proceso que puede ser reanudado en cualquier momento, sin perjuicio de la figura jurídica de la prescripción.

En la sentencia de constitucionalidad C-868/10 de la Corte constitucional, de obligatorio cumplimiento para todos, incluido los jueces, se declaró exequible el artículo segundo de la ley 1194 de 2008 “por medio del cual se reforma el código de procedimiento civil y se dictan otras disposiciones”, señalando que solo era aplicable este “a los procesos de naturaleza civil y de familia” y agregando que “... (iii) La ritualidad del proceso laboral está basada en audiencias y el procedimiento es eminentemente oral, dotado de elementos procesales que garantizan su celeridad y dinamismo permanente, acentuado en mayor medida con la expedición de la Ley 1149 de 2007, regulación que no deja espacio a la aplicación del desistimiento tácito en la medida en que no hay lugar a la inactividad de una de las partes o al estancamiento del proceso.

“El artículo 30 del Código de Procedimiento Laboral, denominado “procedimiento en caso de contumacia”, prevé unas circunstancias particulares respecto de las cuales se produce un impulso oficioso del proceso laboral que impide su paralización indefinida: (i) la falta de contestación de la demanda; (ii) la ausencia injustificada del demandado o de su representante en las audiencias; (iii) la falta de comparecencia de las partes, y (iv) la falta de gestión para la notificación de la demanda, cuando han transcurrido seis meses después del acto admisorio de la misma. En este caso, el parágrafo del artículo 30 establece que “si transcurridos seis (6) meses a partir del auto admisorio de la demanda o de la demanda de reconvencción, no se hubiere efectuado gestión alguna para su notificación el juez ordenará el archivo de las diligencias o dispondrá que se continúe el trámite con la demanda principal únicamente”. ... 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. Y esto es así porque el legislador se encuentra investido de amplias facultades para configurar los procedimientos judiciales, siempre y cuando al hacerlo respete los principios y valores constitucionales y obre conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad”.

Además de lo anterior la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, providencia AL1290-2017, radicación 70020, ha indicado al respecto que:

“Sea lo primero precisar que la figura del desistimiento tácito, como una forma anormal de terminación del proceso, se acredita con la inactividad de la parte a cuya instancia se promovió un trámite, el cual se paralizó por su causa; empero, su aplicación tiene lugar en los procesos civiles y de familia, pues para el caso del procedimiento laboral, además de las facultades que tiene el juez como director del proceso (art. 48 del C. P. L. y de la S.S.), la ley le confiere herramientas para que, en caso de contumacia, esto es, cuando se presenta la paralización o la inactividad injustificada del proceso, pueda impulsar oficiosamente el asunto sometido a su consideración, lo cual impide, así sea por vía analógica, la aplicación del desistimiento tácito previsto en el artículo 317 del Código General del Proceso”.

Por lo anterior esta figura no es aplicable al proceso laboral, tal como lo afirmó la juez de primera instancia, razón por la cual deberá REVOCARSE la providencia de primera instancia emitida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

Sin costas en esta instancia por prosperar el recurso de apelación interpuesto.

EL FALLO DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto y administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la providencia impugnada de fecha y origen conocidos, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, el 12 de febrero de 2024, mediante el cual se decretó la terminación del proceso por desistimiento tácito y en su lugar SE ORDENA al juzgado de conocimiento

continuar con el tramite respectivo a que haya lugar dentro del proceso, según las razones argumentadas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Déjese copia de lo resuelto en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, devuélvase el expediente al Juzgado de procedencia.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

CUARTO: La presente decisión se notificará por ESTADOS.

Los Magistrados,



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
– SALA LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados N ° 078 del 08 de mayo de 2024

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/161>