

GUÍA DE UNIFICACIÓN DE CRITERIOS DE INTERVENCIÓN LABORAL

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN – PGN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación



Acreditación
Institucional de
ALTA CALIDAD

Este documento fue elaborado por la **Universidad Católica de Colombia**, en el marco del **Programa de Fortalecimiento Institucional de la Procuraduría General de la Nación** y el **Banco Interamericano de Desarrollo – BID**.

Fernando Carrillo Flórez
Procurador General de la Nación

Gilberto Augusto Blanco Zúñiga
Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales

María Ximena Lombana
Unidad Ejecutora del Banco Interamericano de Desarrollo - BID

Supervisores PGN

Óscar Ismael Sánchez Romero
Paul Eduardo Marthá Piñeros
Daniel Araujo Campo

Autores

Jairo Andrés Becerra Ortiz, **Director de Proyecto**
Polyana Hernández López, **Coordinadora General**
Marco Emilio Sánchez Acevedo, **Consultor Especialista**
Jerónimo Ríos, **Consultor Internacional**
Camila Ruiz Carreño, **Profesional de Apoyo**

Corrector de estilo

José Manuel Ávila Olarte

Diseño Gráfico

Do.it Producciones

Bogotá D.C, 2020



1	Presentación de la Guía	Pág. 3
2	Competencia de la Procuraduría General de la Nación	4
3	Ruta para la unificación de criterios de intervención laboral	11
4	Contextualización de la Gestión Misional	37
5	Casuística Nacional y Territorial	44
6	Glosario Clave	46
7	Anexo 1. Normativa	49
8	Anexo 2. Formatos	56

1. Presentación de la Guía

La Procuraduría General de la Nación (PGN), buscando el desarrollo y cumplimiento de sus ejes misionales, consciente de su compromiso con los territorios, y con el propósito de brindar el soporte necesario para el cumplimiento adecuado de sus funciones, presenta la **Guía de Unificación de Criterios de Intervención Laboral**, la cual se desarrolla a partir del eje misional de intervención.

Los delegados y agentes del Ministerio Público en lo Civil y Laboral, intervienen obligatoriamente en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas, para la eficaz defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales. Se han señalado criterios y orientación general que habilita a la Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales, para, efectivamente, ejercer la coordinación de las intervenciones que, en consonancia con tales directrices, deben adelantar las Procuradurías Territoriales y los Agentes del Ministerio Público en estas áreas, en sus respectivas jurisdicciones.

En el texto se ofrecen recursos valiosos de conocimiento que permiten ilustrar al procurador judicial sobre la aplicabilidad de la ruta y funciones que puede ejercer en situaciones de igual o similar alcance para ejercer la intervención en materia laboral. Igualmente, se hace una referencia a la función que cumple la PGN para garantizar el interés superior determinado por normas de carácter internacional que se reflejan en las prácticas de aplicación legal en el país y de las legislaciones en otros países.

La **Guía de Unificación de Criterios de Intervención Laboral** complementará el proceso de intervención, llevando de manera transversal a los procuradores del nivel central y territorial a una aplicación práctica de actividades, propias de la temática, sin ninguna distinción territorial específica, guardando coherencia entre los preceptos legales establecidos en la normatividad vigente y los procesos internos de la PGN.

2. Competencia de la Procuraduría General de la Nación

2.1. Función constitucional de la Procuraduría General de la Nación

En virtud de la Constitución Política de Colombia, el Procurador General de la Nación, por sí o por medio de sus delegados y agentes debe intervenir en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas, cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales (Constitución Política de Colombia, 1991, artículo 277, numeral 7).

2.2. Función de intervención

El Procurador General asignó a los Procuradores Delegados funciones de coordinación y vigilancia de las actividades de intervención ante las autoridades judiciales que realicen los diferentes funcionarios y pueden desplazar directamente la intervención judicial, asumiendo si lo consideran necesario, o designando, ocasionalmente, agentes especiales (Decreto Ley 262, 2000, artículo 36). De conformidad con lo anterior, el Procurador General de la Nación delegó la función de intervención ante las autoridades judiciales de la Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales (Resolución 17, 2000, artículos 16 y 29, en concordancia con la Resolución 045, 2017, artículo 1, 3 y 4).

2.3. Función de la delegada para Asuntos Civiles y Laborales en la Unificación de Criterios de Intervención Laboral



La Procuraduría General indicó que, en los asuntos de especialidad laboral, la denominada “Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales”, ejerce las funciones de coordinación y vigilancia de las actividades de intervención ante las autoridades judiciales que realicen los diferentes funcionarios de la Procuraduría y los personeros. Estos delegados podrán desplazar a los respectivos agentes, asumiendo directamente la intervención judicial, si lo consideran necesario, o designando, ocasionalmente, agentes especiales. Igualmente, podrán desplazar a los personeros distritales y municipales, ordenando la intervención de procuradores judiciales. Y, salvo disposición legal en contrario, los procuradores delegados resolverán los impedimentos manifestados por los procuradores judiciales que se encuentren bajo su coordinación, así como las recusaciones que contra ellos se formulen y les concederán permisos por causa justificada.

Así mismo, el Procurador General, directamente o por medio de Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales con funciones de coordinación, distribuirá internamente el trabajo entre las procuradurías judiciales, de acuerdo con las necesidades del servicio (Decreto Ley 262, 2000, artículo 48, parágrafo 1).

Con base en lo anterior, las competencias de intervención en materia laboral que debe asumir el funcionario de la Procuraduría, agente especial o cualquier otro designado, se pueden resumir en:

Las establecidas en el artículo 28 y los numerales 1, 2, y 3 del artículo 33 del Decreto Ley 262 de 2000 (Resolución 17, 2000, artículo 12 y 27):



Figura 1. Funciones de intervención judiciales en procesos laborales

Fuente: Elaboración propia, con base en información recopilada del Decreto Ley 262, 2000 y la Resolución 017, 2000

Además de las funciones que le asisten para la defensa y protección de los derechos humanos cuando se trate de asuntos de carácter laboral, relacionadas en los numerales 6 y 10 de artículo 26 del Decreto Ley 262 de 2000 (Resolución 17, 2000, artículo 20):

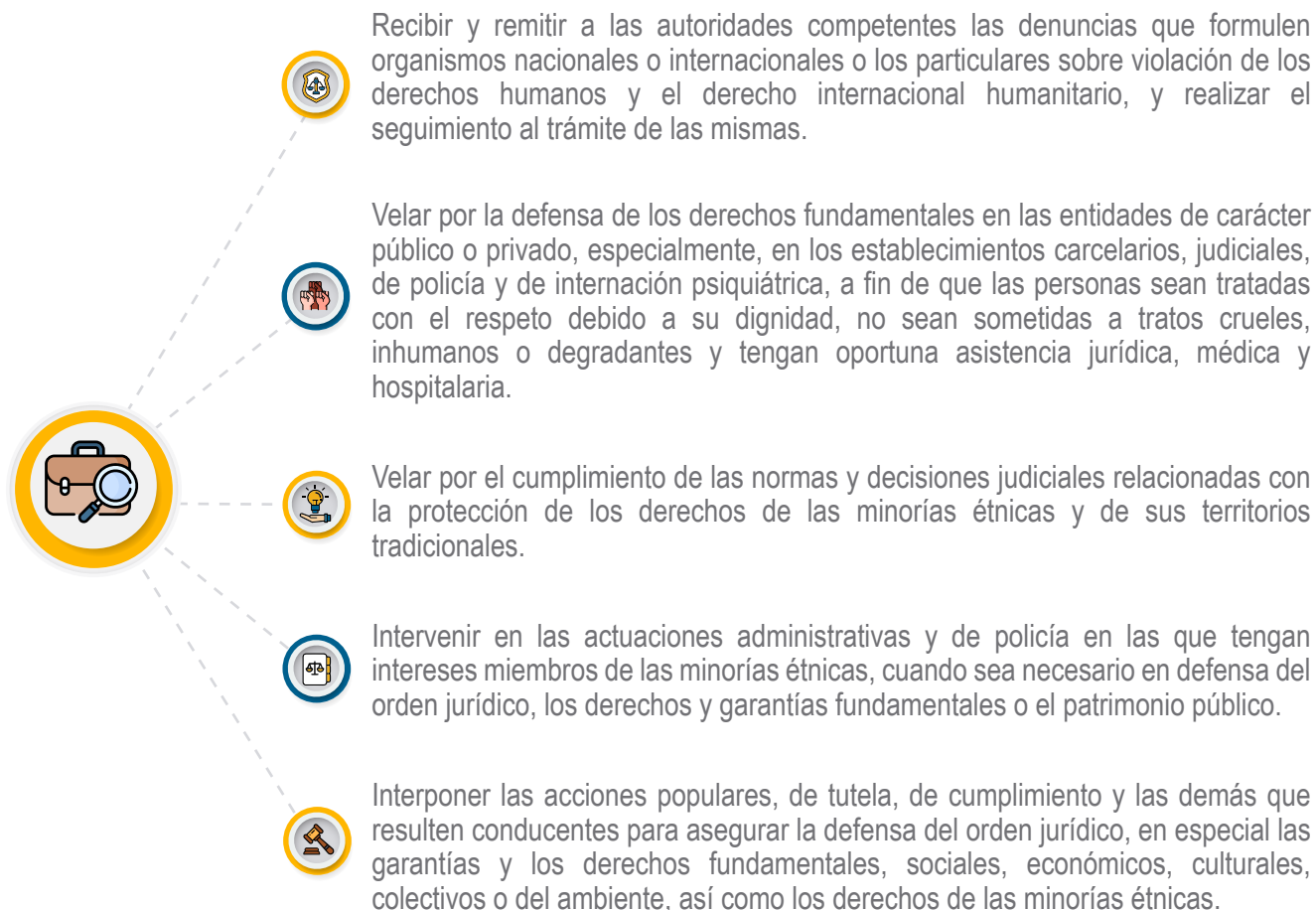


Figura 2. Funciones de protección y defensa de los derechos humanos en procesos laborales

Fuente: Elaboración propia, información recopilada del Decreto Ley 262, 2000 y la Resolución 017, 2000

Por su parte el artículo 16 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 11 de la Ley 712 de 2001, señala que “el Ministerio Público podrá intervenir en los procesos laborales de conformidad con lo señalado en la ley”.

En ese sentido, intervendrá ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y de seguridad social: ante los jueces de pequeñas causas y competencia múltiple, los Jueces Laborales del Circuito, Jueces Civiles del Circuito, en aquellos lugares donde no existan laborales del circuito, las Salas Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, artículo 5 y siguientes, en concordancia con el Decreto Ley 262, 200, artículo 33).

Para saber más favor remitirse al punto 3 de la presente guía.

2.3.1. Procuradurías a nivel Territorial

Las procuradurías regionales, distritales y provinciales, dentro de su circunscripción territorial, tienen las siguientes funciones, cuando lo determine el Procurador General, en virtud de las facultades contenidas en el artículo 7 del Decreto Ley 262 de 2000:



Intervenir ocasional y eventualmente como Ministerio Público, ante las autoridades judiciales competentes, en asuntos de conocimiento de los procuradores judiciales, en los lugares donde éstos no existan o no puedan actuar, previa comunicación al Procurador Delegado correspondiente.

Figura 3. Funciones de intervención de los Procuradores delegados a nivel territorial

Fuente: Elaboración propia, con base en información recopilada del Decreto Ley 262, 2000, artículo 75, numeral 13 y 14 y artículo 76, numeral 10 y 11, en concordancia con el Instructivo No. 73 de 2013 de la PGN

Particularmente para la temática en cuestión, ya ha indicado la Corte Constitucional por medio de la Sentencia C-743 de 1998 que, para su funcionamiento, la Procuraduría General de la Nación fue dividida en Procuradurías delegadas, regionales, departamentales, distritales, y provinciales, las que, a su turno, ejercen funciones ante las autoridades judiciales y administrativas, en asuntos de familia, ambientales, agrarios y en materia laboral.

Igualmente, en la sentencia SL3036-2018 la Corte Suprema de Justicia establece que la comparecencia del Ministerio Público tiene fundamento en el numeral 7 del artículo 277 constitucional, que atribuye al Procurador General de la Nación la función de intervenir directamente, o a través de sus delegados o agentes en las actuaciones judiciales, en defensa del ordenamiento jurídico, los derechos y garantías fundamentales y el patrimonio público, en concordancia con los artículos 16 y 74 del CPT.

Por tal razón, los jueces deben brindarle al funcionario designado de la Procuraduría la oportunidad de formular alegatos, interponer acciones o incidentes, proponer excepciones, solicitar pruebas y realizar las demás tareas necesarias para que se cumplan los fines de su intervención.

2.3.2. Procuradurías Judiciales

Los procuradores judiciales para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social (Resolución 017, 2000, artículo 30) que dependen directamente de la Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales (Decreto Ley 262, 2000, artículo 48, parágrafo 2) ejercerán funciones de intervención ante las autoridades administrativas y judiciales, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, las leyes y en el Decreto Ley 262 de 2000 cuando lo determine el Procurador General, en virtud de las facultades contenidas en el artículo 7 del mismo decreto.

Igualmente, conforme con el artículo 48 del Decreto 262 de 2000, los procuradores judiciales con funciones de intervención en los procesos laborales actuarán ante las salas laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, los juzgados laborales, los tribunales de arbitramento a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo y demás autoridades que señale la ley, cuando sea necesario, para defender el orden jurídico, las garantías y derechos fundamentales, individuales o colectivos de los trabajadores y pensionados o de las minorías étnicas. Igualmente, intervendrán en los procesos laborales en que sean parte incapaces, cuando estos no tengan quien los represente.

En ese orden de ideas, las Procuradurías Judiciales I y II para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social, ejercerán las funciones de intervención en los procesos judiciales que se adelanten ante todos los Juzgados Laborales del Circuito y demás Juzgados que conozcan de asuntos de competencia de la Jurisdicción Laboral Ordinaria, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 277 de la Constitución Política y en los artículos 37 y 48 del Decreto 262 de 2000, atendiendo las Sedes y Despachos Judiciales a nivel distrital o departamental (Resolución 600, 2013).

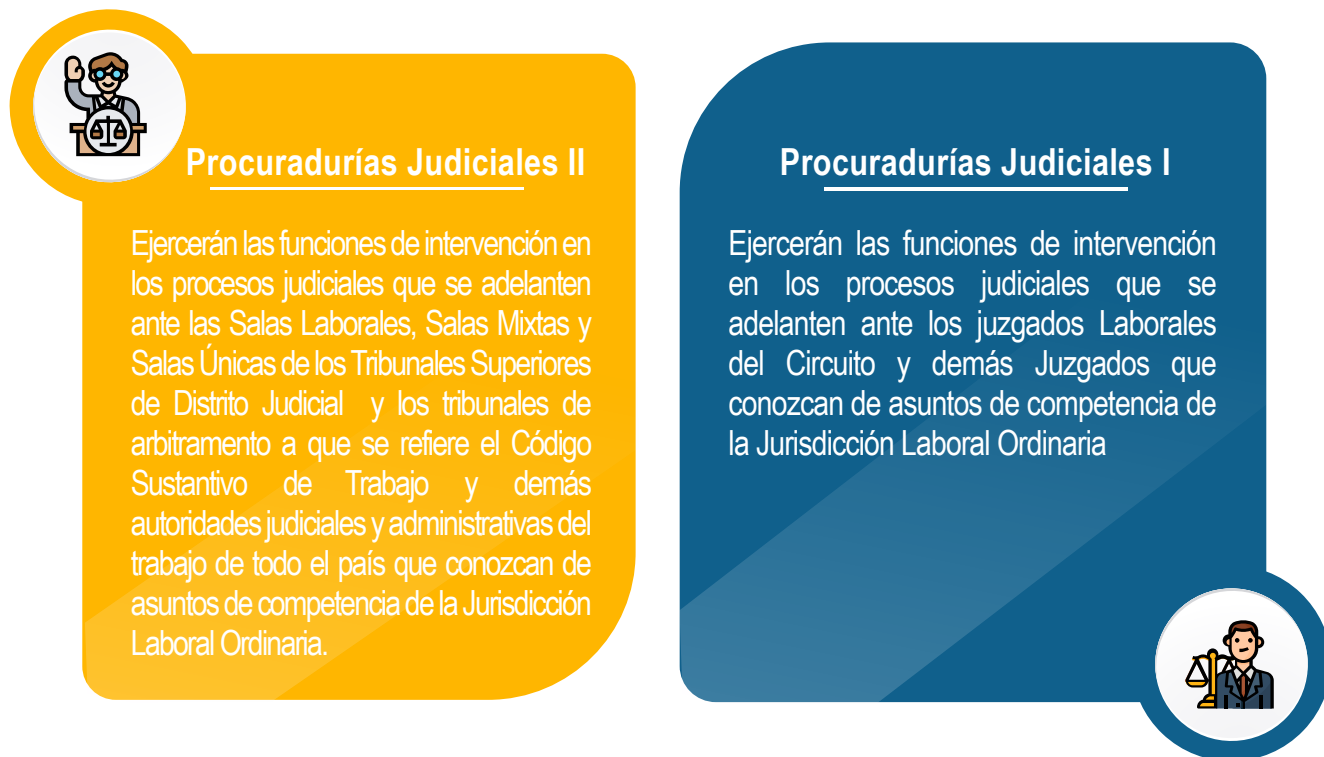


Figura 4. Intervención de los Procuradores Judiciales I y II para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social
Fuente: Elaboración propia, con base en información recopilada de la Resolución 600, 2013, en concordancia con el Manual Específico de Funciones y de Requisitos por Competencias Laborales de la Procuraduría General de la Nación (2015, pp. 346 y 374)

Con el fin de proteger el orden jurídico, el patrimonio público y los derechos y garantías fundamentales, los Procuradores judiciales I y II deben cumplir entre otras las siguientes funciones:

Procuradores judiciales I

Intervenir, como agente del Ministerio Público, ante los juzgados con competencias en asuntos laborales y demás autoridades judiciales y administrativas del trabajo y seguridad social que señale la ley, para defender el orden jurídico, el patrimonio público, los derechos y garantías fundamentales, individuales o colectivos de los trabajadores, discapacitados y pensionados o de las minorías étnicas.

Intervenir en los procesos laborales y de seguridad social, en especial, en los que hagan parte personas que, por su condición física y/o mental, se encuentren en condición de discapacidad, pensionados o minorías étnicas que no cuenten con un representante, de acuerdo con la normativa vigente, las competencias asignadas y los procedimientos establecidos para tal fin.

Interponer las acciones conducentes para asegurar la defensa del orden jurídico, en especial, las garantías y los derechos fundamentales, sociales, económicos, culturales, colectivos, del ambiente o el patrimonio público, de conformidad con la normativa vigente y las competencias asignadas a la respectiva procuraduría judicial.

Intervenir en el trámite especial de tutela que adelanten las autoridades judiciales ante quienes actúan, cuando sea necesario, en defensa del orden jurídico, del patrimonio público o de los derechos y garantías fundamentales, sociales, económicos, culturales, colectivos o del ambiente, de conformidad con lo previsto en la Constitución Política, la normativa vigente y las competencias asignadas a la procuraduría judicial.

Procuradores judiciales II

Intervenir, como agente del Ministerio Público, ante las salas laborales de los tribunales, los juzgados con competencias en asuntos laborales, los tribunales de arbitramento a que se refiere el Código Sustantivo y demás autoridades judiciales y administrativas del trabajo y seguridad social que señale la ley, para defender el patrimonio público, el orden jurídico, los derechos y garantías fundamentales, individuales o colectivos de los trabajadores, discapacitados y pensionados o de las minorías étnicas.

Intervenir en los procesos laborales y de seguridad social, en especial, en los que hagan parte personas que, por su condición física y/o mental, se encuentren en condición de discapacidad, pensionados o minorías étnicas que no cuenten con un representante, de acuerdo con la normativa vigente, las competencias asignadas y los procedimientos establecidos para tal fin.

Interponer las acciones conducentes para asegurar la defensa del orden jurídico, en especial, las garantías y los derechos fundamentales, sociales, económicos, culturales, colectivos, del ambiente o el patrimonio público, de conformidad con la normativa vigente y las competencias asignadas a la respectiva procuraduría judicial.

Intervenir en el trámite especial de tutela que adelanten las autoridades judiciales ante quienes actúan, cuando sea necesario, en defensa del orden jurídico, del patrimonio público o de los derechos y garantías fundamentales, sociales, económicos, culturales, colectivos o del ambiente, de conformidad con lo previsto en la Constitución Política, la normativa vigente y las competencias asignadas a la procuraduría judicial.

Intervenir y adelantar los trámites de conciliación, cuando sea procedente, de conformidad con lo previsto en la Constitución y en la ley o cuando se le asigne la función, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Ejemplo: En los Procesos Ordinarios Laborales de Primera Instancia, en la Audiencia de Conciliación Obligatoria en que haga parte como demandados la Nación, Departamento o Municipio, en los sectores central y descentralizado. (Resolución 375, 2003, en concordancia con la Resolución 045, 2017, artículo 4 y 5)

Ley 1563 de 2012, artículo 24, con ocasión en la audiencia de conciliación, indica que “El Ministerio Público y la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado podrán intervenir activamente en la audiencia con el fin de lograr que las partes concilien sus diferencias y expresar sus puntos de vista sobre las fórmulas que se propongan.”

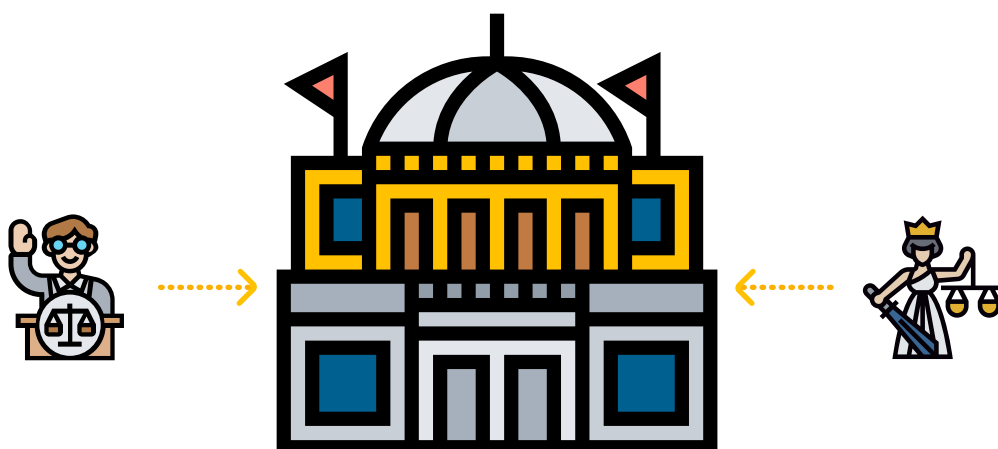
Intervenir y adelantar los trámites de conciliación, cuando sea procedente, de conformidad con lo previsto en la Constitución y en la ley o cuando se le asigne la función, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Ejemplo: En los Procesos Ordinarios Laborales de Primera Instancia, en la Audiencia de Conciliación Obligatoria en que haga parte como demandados la Nación, Departamento o Municipio, en los sectores central y descentralizado. (Resolución 375, 2003, en concordancia con la Resolución 045, 2017, artículo 4 y 5)

Ley 1563 de 2012, artículo 24, con ocasión en la audiencia de conciliación, indica que “El Ministerio Público y la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado podrán intervenir activamente en la audiencia con el fin de lograr que las partes concilien sus diferencias y expresar sus puntos de vista sobre las fórmulas que se propongan.”

Figura 5. Funciones de los Procuradores Judiciales I y II para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social

Fuente: Elaboración propia, con base en información recopilada del Manual Específico de Funciones y de Requisitos por Competencias Laborales de la Procuraduría General de la Nación (2015, pp. 346-348 y 374-376).



Como dato adicional, por medio de la Sentencia 5691 del 29 de noviembre de 2011, la Corte Suprema de Justicia reitera que al Ministerio Público le fueron encomendadas diferentes misiones de carácter constitucional, entre ellas las contenidas en los artículos 277 -numerales 3º, 4º y 7º y 118 de la Carta Política: “7. Intervenir en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas, cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales”. Resaltado y subrayado fuera de texto.

En ese orden de ideas, aunque el Ministerio Público no tiene la obligación de actuar en todos los procesos laborales, sí debe intervenir en aquellos casos donde se advierte alguna posible afectación al interés público o cuestión de relevancia general que, por lo mismo, se constituye en fin del Estado.

Asimismo, citando la Sala de Casación Laboral, expresa:

“Para la Sala, es claro que el Ministerio Público por intermedio de sus procuradores judiciales en lo laboral, están plenamente facultados para ‘intervenir’ en los procesos que se adelanten ante la jurisdicción del trabajo, como expresamente lo indica el artículo 16 del C. P. L.; por lo que podrán, sin restricción de ninguna naturaleza, ejercer sus actividades para la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial, por así autorizarlo la Constitución Política, (art. 118) y para la defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales, (numeral 7 del art. 277 de la C.P., art. 56 del Decreto 2651 de 1991, art. 10 de la Ley 25 de 1894, art. 48 del Decreto 262 de 2000).

“Obviamente, esta intervención del Ministerio Público en los procesos laborales, no puede enmarcarse dentro de los esquemas fijados a las partes, por cuanto la Constitución Política la garantiza (artículo 277 numeral 7), ‘cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales’. Lo que quiere decir que, frente a alguno de estos bienes jurídicos, protegidos por el Constituyente, en el evento que el procurador o sus delegados considere necesaria su intervención, lo podrá hacer, ya sea formulando alegatos, interponiendo acciones o incidentes, proponiendo excepciones, solicitando pruebas y participando en su práctica, o rindiendo conceptos e informes que requiera su defensa, (...).



3. Ruta para la unificación de criterios de intervención laboral

3.1. Aspectos generales del proceso laboral

Las disposiciones en Colombia que regulan la administración de justicia en materia laboral están dadas en el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social (Decreto 2158 de 1948, en adelante CPTySS), el cual ha tenido múltiples modificaciones sobre el mismo, pero las reformas más importantes y relevantes han sido la Ley 712 de 2001 y la Ley 1149 de 2007, en cuanto a aspectos de forma, principios y funcionamiento del Código, tal como fue creado inicialmente.

No obstante lo anterior, y ante el evento de vacíos jurídicos, el artículo 145 del CPTySS remite a la codificación General del Proceso, pero con respeto a las particularidades propias del derecho del trabajo.

La ley laboral procesal entonces rige en el territorio nacional y cubre a las personas nacionales o extranjeras que hayan desarrollado su actividad laboral en el país.

Así mismo, sobre los principios y derechos procesales consagrados en los tratados internacionales conforme con los artículos 9, 93, 94 y, en especial, el 53, inciso 4 de la Constitución Política, se prevé lo siguiente: “Los convenios internacionales de trabajo, debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”. De ahí que, los convenios de la OIT, vigentes para Colombia, prevalecen sobre la legislación interna colombiana excepto, cuando no sean auto ejecutables, sino que requieran de una ley para ponerse en vigencia (Forero, 2017).

Por su parte, los derechos y principios procesales contenidos en la Constitución Política prevalecen sobre la misma legislación interna laboral, como lo son los derechos fundamentales, a saber: garantías judiciales, artículo 28; debido proceso, artículo 29; derecho de impugnación, artículo 31; derecho a la no incriminación, artículo 33; garantía al acceso de la administración de justicia, artículo 229; derecho a las acciones de tutela, artículo 86, de cumplimiento artículo 87 y populares, artículo 88; y el derecho de los particulares a que se presuma la buena fe, artículo 83.

Adicionalmente, se pueden catalogar entre otros los siguientes principios a tener en cuenta para proteger los derechos e intereses de las partes dentro del proceso:

Principios constitucionales (artículo 53, Constitución Política)

Igualdad de oportunidades en la relación laboral.

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.

In dubio pro operario, 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.

Figura 6. Principios constitucionales en materia laboral a tener en cuenta
Fuente: Elaboración propia (2020)

Principios procesales CPTySS modificado por la Ley 712 de 2001

Principio constitucional. Para garantizar la irrenunciabilidad de los derechos ciertos e indiscutibles.

Gratuidad (Artículo 39, CPTySS). Las actuaciones en términos generales son gratuitas.

Publicidad (Artículo 42 y 43, CPTySS). El trámite del proceso laboral es público y por consiguiente la presencia en las audiencias no se encuentra restringida

Oralidad (Artículo 42, CPTySS). El trámite, en su contexto general, es verbal.

Inmediación (Artículo 52, CPTySS). El juez practica o presencia la práctica de las pruebas directamente.

Oficiosidad (Artículo 54, CPTySS). El juez, por su propia iniciativa, decreta aquellas pruebas que considera indispensables, con el fin de obtener la verdad.

Preclusión. Es la improrrogabilidad de los términos en el trámite de los procesos laborales, con el fin de que avance por todas sus etapas, en forma sistemática y ajena a la voluntad de las partes.

Concentración de pruebas. Las mismas deben ser presentadas en las oportunidades procesales.

Libre formación del convencimiento (Artículo 61, CPTySS). Es la autonomía que tiene el juez para valorar las pruebas.

Principio de la lealtad procesal (Artículo 49, CPTySS). Es la obligación que tienen las partes de actuar dentro de los lineamientos transparentes de la ética

Principio de la extra y ultra petita (Artículo 50, CPTySS). Facultad del juez para extralimitar el marco señalado en el escrito de la demanda y fallar por fuera o más allá de lo pedido en ella.

Estas facultades pueden ser ejercidas por el juez de única y primera instancia, más no por el de segunda instancia, por cuanto atentaría con los límites de la reformatio in pejus (Corte Constitucional, Sentencia C-662 de 1998).

Otros principios. Impulsión oficiosa (art. 7 Ley 1149 de 2007 y art. 59 CPTySS, en concordancia con la Sentencia Rad. 8966 de 9 oct de 1996 de la Corte Suprema de Justicia); conciliación (art. 39 de la Ley 712 de 2001)

Figura 7. Principios procesales en materia laboral a tener en cuenta
Fuente: Elaboración propia (2020)

Finalmente, es preciso resaltar que la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de seguridad social, se activa en caso de demandas por conflictos derivados del contrato de trabajo; acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral; la suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical; las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos; la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad; los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive; el recurso de anulación de laudos arbitrales; el recurso de revisión; y la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo (CPTySS, artículo 2, en concordancia con la Ley 712, 2001, artículo 1, Ley 1210, 2008, artículo 3 y la Ley 1564, 2012, artículo 622). Recuerde que los conflictos económicos son excluidos (CPTySS, artículo 3).

3.2. ¿Quiénes son los sujetos involucrados?

El proceso laboral alude a la relación entre empleador y trabajador, por consiguiente, son estos dos extremos quienes conformarán la litis.

Cuando el conflicto surge con ocasión a irregularidades en el Sistema de Seguridad Social, se involucra a la entidad correspondiente del:



Figura 8. Sujetos involucrados
Fuente: Elaboración propia (2020)

Incluso, podrán estar vinculados al proceso agentes del Ministerio del Trabajo o terceros a los cuales se les formularán requerimientos para el suministro de información decretada por el Juez.

Por su parte, se admite la intervención del Ministerio Público, cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales. En ejercicio de esta potestad, el procurador judicial puede acudir ante los despachos judiciales para obtener información del proceso.

3.3. Intervención del Ministerio Público en los procesos laborales

La intervención de la Procuraduría en su condición de Ministerio Público, en la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social, es reiterada en el CPTySS, artículo 16, modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 11, así como al ordenar el correrle traslado de la demanda (Artículo 74) y el de la demanda de reconvencción (Artículo 76). La jurisprudencia también se ha encargado de fijar el sentido y alcance de la referida intervención judicial.

Sobre este punto la Sala de Casación Laboral de Corte Suprema de Justicia se pronunció en los siguientes términos:



“Para la Sala, es claro que el Ministerio Público por intermedio de sus procuradores judiciales en lo laboral, están plenamente facultados para “intervenir” en los procesos que se adelanten ante la jurisdicción del trabajo, como expresamente lo indica el artículo 16 del C. P. L.; por lo que podrán, sin restricción de ninguna naturaleza, ejercer sus actividades para la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial, por así autorizarlo la Constitución Política, (Artículo 118) y para la defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales, (Numeral 7 del artículo 277 de la Constitución Política de Colombia; artículo 56 del Decreto 2651 de 1991; artículo 10 de la Ley 25 de 1894; artículo 48 del Decreto Ley 262 de 2000). Obviamente, esta intervención del Ministerio Público en los procesos laborales, no puede enmarcarse dentro de los esquemas fijados a las partes, (...), en el evento que el procurador o sus delegados considere necesaria su intervención, lo podrá hacer, ya sea formulando alegatos, interponiendo acciones o incidentes, proponiendo excepciones, solicitando pruebas y participando en su práctica, o rindiendo conceptos e informes que requiera su defensa, pues como lo indica el precitado artículo 277 (ibídem), en su inciso final, “para el cumplimiento de sus funciones la Procuraduría tendrá atribuciones de policía judicial, y podrá interponer las acciones que considere necesarias”. Actuación que deberá entenderse y acomodarse a los parámetros y principios que gobiernan el proceso laboral” (Sentencia SL 2501 de 2018, en concordancia con la Sentencia Radicación No. 32641 de 2008).

Adicionalmente es importante precisar que la intervención de la Procuraduría General de la Nación, en su condición de Ministerio Público, es facultativa y discrecional, lo cual indica que no es obligatorio convocarla al proceso, ya que su actuación en defensa del orden jurídico, del patrimonio público o de los derechos y garantías fundamentales se adelanta en cualquier etapa del proceso laboral y para los fines constitucionales correspondientes. Sobre este particular la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró lo siguiente:



“No resulta viable la solicitud del censor de citar al Procurador General de la Nación, para que comparezca al proceso y emita concepto, debido a que con arreglo a lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley 712 de 2001, la intervención del Ministerio Público en los procesos laborales no se produce a instancia de parte sino que se trata de una facultad de la entidad” (Sentencia Radicación No. 27903 de 2007).

Desde el punto de vista de la oportunidad para ejercer la facultad de intervención judicial por parte de la Procuraduría General de la Nación, en calidad de Ministerio Público, la Corte Constitucional la definió en los siguientes términos:



“(…) la Carta Fundamental prescinde de cualquier límite temporal para que el Procurador General de la Nación, por sí o por medio de sus delegados y agentes intervengan “en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales” (Sentencia T- 392 de 2010).

Ahora bien, el proceso de intervención inicia de oficio o a petición de parte. En el caso de la intervención de oficio, como procurador judicial, debe acudir a la revisión diaria de los estados de los despachos judiciales (Juzgado y Tribunal) y de acuerdo con la temática, a la entidad demandada y a la calidad del demandante (personas que por su condición física y/o mental se encuentren en condición de discapacidad, pensionados o minorías étnicas que no cuenten con un representante), escogerá los procesos en los cuales hará intervención a fin de defender el orden jurídico, las garantías y derechos fundamentales, individuales o colectivos de los trabajadores y pensionados o de las minorías étnicas.

Existe también la posibilidad de que algunos juzgados Laborales notifiquen al Ministerio Público de las demandas en que una entidad del Estado sea sujeto procesal, en dicho caso evaluará y seleccionará aquellas que por la temática o por la calidad de las partes merezcan intervención. Atendiendo que, en estos casos, al notificarse se hace entrega de una copia de la demandada, solo restaría tomar evidencia de las pruebas físicas o digitales para proceder a su estudio.

Y en caso que la intervención sea por solicitud de parte, radicada de manera personal o virtual (SIGDEA), deberá evaluar la necesidad de intervención y si considera pertinente, la realizará en la etapa del proceso en que se encuentre, conforme con el procedimiento antes descrito.

Si la solicitud de intervención se radica de manera personal en el despacho, deberá proceder al registro en el Sistema de Información Misional -SIM y, una vez haya realizado la última intervención dentro del proceso, o la única intervención, lo archivará el SIM.

Recuerde



Puede ocurrir que en el SIGDEA se le asigne intervenciones que no sean de su competencia, a lo cual debe proceder a no aceptar la correspondencia y a enviar al competente.

3.4. ¿Por medio de quién realiza su intervención?

La función de coordinación de la intervención ante las autoridades judiciales recae sobre la Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales (Resolución 17, 2000, artículos 16 y 29, en concordancia con la Resolución 045, 2017, artículo 1, 3 y 4). Ella escogerá, según sea el caso, el funcionario respectivo para que asuma la competencia, siendo, los Procuradores Judiciales para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social I o II, o las Procuradurías a nivel territorial bajo las condiciones ya indicadas.

Favor remitirse a los puntos 2.3.1 y 2.3.2 de la presente guía para ampliar la información.

3.5. ¿En qué etapas del proceso laboral interviene y de qué manera lo hace?

La Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales, por intermedio del funcionario que esta designe intervendrá, de oficio o a petición de parte, en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, y de los derechos y garantías fundamentales:

En los Procesos Ordinarios Laborales de Primera Instancia, en la Audiencia de Conciliación Obligatoria en que haga parte como demandados la Nación, Departamento o Municipio, en los sectores central y descentralizado.



En los Procesos Ejecutivos contra las mismas Entidades, a partir del Mandamiento Ejecutivo.



De manera permanente en el Proceso Especial de Fuero Sindical, cuando se trate de miembros de las juntas directivas sindicales.



De manera permanente en el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, convocado de acuerdo con lo previsto en el artículo 3, numeral 4 de la Ley 48 de 1968.



En el procedimiento de disolución y liquidación de los sindicatos y cancelación del registro sindical, según lo establecido en artículo 52, numeral 2 de la Ley 50 de 1990.



A solicitud de los Jueces Laborales del Circuito Juzgados Civiles (o promiscuos) del Circuito y Municipales, en la audiencia que se fije para la entrega de remanentes de títulos judiciales.



Figura 9. Intervención de los procuradores judiciales

Fuente: Elaboración propia, con base en información recopilada de la Resolución 375, 2003, en concordancia con la Resolución 045, 2017, artículo 4 y 5

En todo momento podrá ejercer vigilancia superior, en todas las demás actuaciones procesales en la Jurisdicción Ordinaria Laboral, en las Inspecciones de Trabajo y Tribunales de Arbitramento que resuelvan conflictos económicos o de intereses, a petición de parte.

3.5.1. Proceso Ordinario¹

El proceso ordinario es aquel que permite la resolución de conflictos de orden laboral, siempre que no se haya iniciado un tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral; éstos pueden ser de dos tipos: de única instancia y de primera instancia que ocasionalmente puede activar la segunda instancia, los cuales se identificarán y clasificarán por el valor objetivo que tiene el proceso. Este objetivo se define por dos variables que son, la naturaleza del asunto y la cuantía por la que se ha instaurado el proceso.

El proceso ordinario es el proceso inicial en el que se pretende el reconocimiento del derecho y que se expida el documento que respalde la exigibilidad del mismo.

3.5.1.1. Procesos de única instancia

Los procesos laborales de única instancia son aquellos cuya cuantía es inferior a 20 salarios mínimos mensuales según el artículo 12 del CPTySS. Se pueden tramitar ante jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple, en ausencia de estos, serán los jueces laborales de circuito, y ante la ausencia de estos dos deberán ser atendidos por los jueces civiles de circuito.

Características del proceso de única instancia:

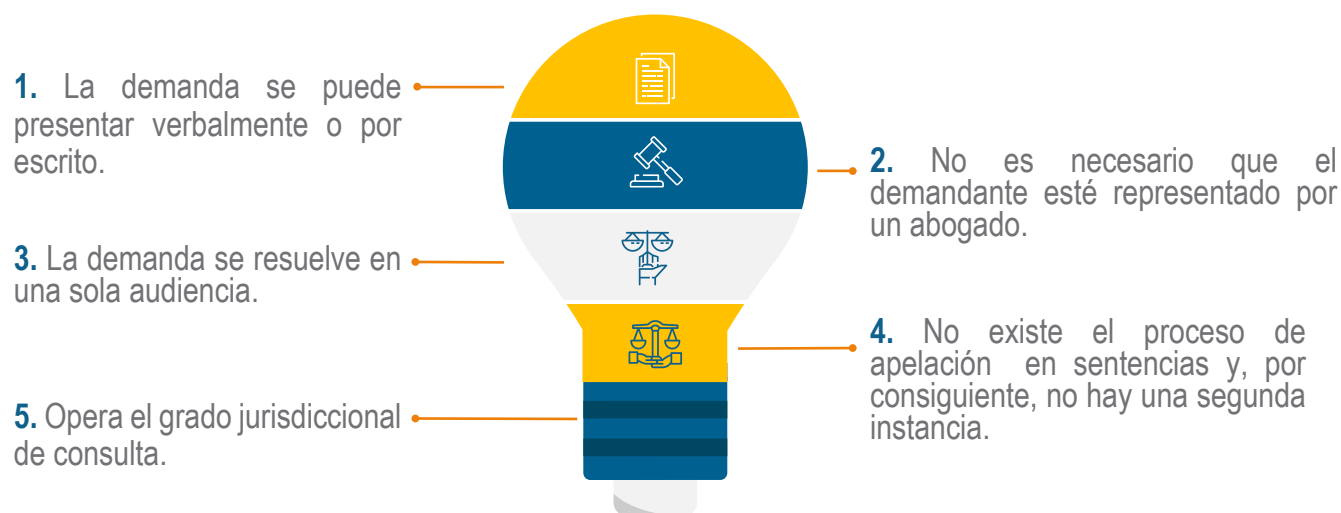


Figura 10. Características de los procesos de única instancia
Fuente: Elaboración propia (2020)

En el proceso laboral de única instancia las etapas procesales caracterizadas por la preclusión son las siguientes, según lo ilustra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia AL2763 de 2017:

¹ Para profundizar en la temática, puede consultar la obra titulada “Guía teórica y práctica de derecho procesal del trabajo y de la seguridad social”. Sexta Edición, Botero Zuluaga, Gerardo (2019). Puede adquirirse en: <https://www.grupoeditorialibanez.com/index.php/es/grupo-editorial-ibanez/d-del-trabajo-seguridad-social-administrativo-laboral/gu%C3%ADa-te%C3%B3rica-y-pr%C3%A1ctica-de-derecho-procesal-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social-sexta-edici%C3%B3n-detail>

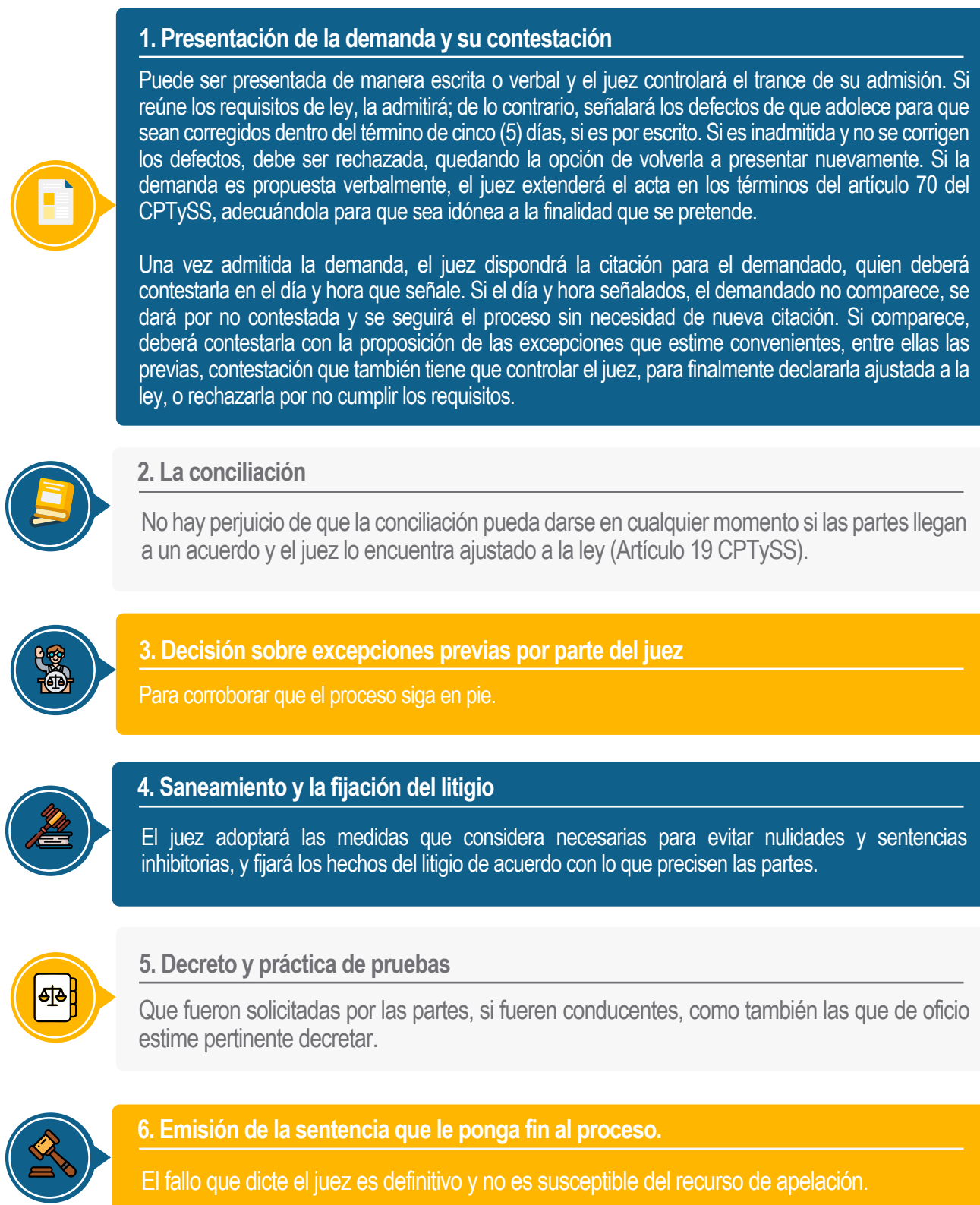


Figura 11. Etapas de los procesos de única instancia
Fuente: Elaboración propia (2020)

No obstante, existe el grado jurisdiccional de consulta de procesos laborales (CPTySS, artículo 69, modificado por la Ley 1149 de 2007, artículo 14), en virtud del cual, el superior jerárquico del juez que ha proferido una sentencia totalmente adversa a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario, en ejercicio de la competencia funcional de que está dotado, se encuentra habilitado para revisar o examinar oficiosamente, esto es, sin que medie petición o instancia de parte y de este modo corregir o enmendar los errores jurídicos de que ésta adolezca, con el fin de lograr la certeza jurídica y el juzgamiento justo.

En Sentencia C-055 de 1993, en concordancia con la C-424 de 2015, la Corporación Constitucional señaló que la consulta es un mecanismo ope legis, es decir, opera por ministerio de la ley y, por tanto, suple la inactividad de la parte en cuyo favor ha sido instituida cuando no se interpone por ésta el recurso de apelación. Además, la consulta está consagrada en los estatutos procesales, generalmente con base en motivos de interés público, con el objeto de proteger a la parte más débil en la relación jurídica que se trata.

3.5.1.2. Procesos de primera instancia



Aquellos negocios de cuantía superior a veinte (20) smlmv o que no son susceptibles de fijación de cuantía, se tramitan por un proceso de primera instancia. El juez competente para dirimir el conflicto es el juez laboral de circuito y, en caso de no existir, conocerá del proceso el respectivo juez de circuito en lo civil.

Características del proceso de primera instancia:

1

La demanda debe presentarse por escrito conforme con los requisitos y formalidades del artículo 25 del CPTySS, modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 12.

2

Es necesario que el demandante esté representado por un abogado (Artículo 33, CPTySS).

3

La demanda se resuelve en dos (2) audiencias, sin la posibilidad de que la segunda audiencia se aplase o suspenda, más allá de un receso de una (1) hora antes de la decisión (Corte Constitucional, Sentencia C-583 de 2016).

Estas son: audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio (Artículo 77 CPTySS, modificado por la Ley 1149 de 2007, artículo 11).

Audiencia de trámite y juzgamiento, en la cual se practicarán pruebas, se presentarán alegatos y se dictará la sentencia correspondiente (Artículo 80 CPTySS, modificado por la Ley 1149 de 2007, artículo 12).

4

Serán apelables las sentencias de primera instancia, en el efecto suspensivo (Artículo 66, CPTySS, modificado por la Ley 1149 de 2007, artículo 10). Y son apelables los siguientes autos: el que rechace la demanda o su reforma y el que las dé por no contestada; el que rechace la representación de una de las partes o la intervención de terceros; el que decida sobre excepciones previas; el que niegue el decreto o la práctica de una prueba; el que deniegue el trámite de un incidente o el que lo decida; el que decida sobre nulidades procesales; el que decida sobre medidas cautelares; el que decida sobre el mandamiento de pago; otros (Artículo 65, CPTySS, modificado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001)

5

Opera el grado jurisdiccional de consulta.

Figura 12. Características de los procesos de primera instancia

Fuente: Elaboración propia (2020)



Igualmente, opera el grado jurisdiccional de consulta de procesos laborales (CPTySS, artículo 69, modificado por la Ley 1149 de 2007, artículo 14), en virtud del cual el superior jerárquico del juez que ha proferido una sentencia totalmente adversa a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario y no fueran apeladas o cuando hayan sido adversas de manera total o parcial a la Nación, Departamentos, Municipios o aquellas entidades descentralizadas en que la Nación sea garante (Corte Suprema de Justicia, Sentencia STL7382-2015), en ejercicio de la competencia funcional de que está dotado, se encuentra habilitado para revisar o examinar oficiosamente, esto es, sin que medie petición o instancia de parte, la decisión adoptada en primera instancia y, de este modo, corregir o enmendar los errores jurídicos que ésta adolezca, con el fin de lograr la certeza jurídica y el juzgamiento justo.



En particular, sobre la intervención en primera instancia, que debe ejercer el procurador judicial, este deberá adelantar todas las actividades tendientes a obtener la información del caso y del análisis. Conforme con el artículo 74 del CPTySS, modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 38, admitida la demanda, el juez ordenará que se dé traslado de ella al Agente del Ministerio Público si fuere el caso, por un término común de diez (10) días, traslado que se hará entregando copia del libelo a los demandados.



Igualmente, el artículo 76 del CPTySS, indica, sobre la demanda de reconvencción (aquella presentada por el demandado), que se dará traslado común por tres (3) días al reconvenido y al Agente del Ministerio Público, en su caso, y de allí en adelante se sustanciará bajo una misma cuerda y se decidirá en una misma sentencia.



Luego, al asistir a las audiencias públicas de: conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio; y de trámite y juzgamiento; usted podrá, en la oportunidad y término correspondiente, de ser necesario, solicitar que se modifique la fijación del litigio o para que se complemente, proponer excepciones, pedir decreto de pruebas, intervenir en la práctica de pruebas como testimonio o interrogatorio de parte, formular alegatos, interponer acciones o incidentes, presentar concepto de fondo y recursos a las providencias proferidas por el Juez (Corte Suprema de Justicia, Sentencia con Radicación No. 32641 de 2008, en concordancia con la Sentencia SL2501 de 2018).

3.5.1.3. Asuntos ante el Tribunal Superior de Distrito Judicial o la Corte Suprema de Justicia

Es menester indicar que, es competente el Tribunal Superior de Distrito Judicial, para decidir:



Del recurso de apelación contra los autos señalados en el CPTySS y contra las sentencias proferidas en primera instancia.



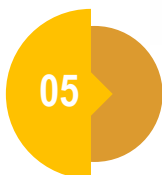
Del recurso de anulación de los laudos proferidos por tribunales de arbitramento que decidan conflictos de carácter jurídico.



Del grado de consulta en los casos previstos en el CPTySS.



Del recurso de queja contra los autos que nieguen el recurso de apelación o el de anulación.



De los conflictos de competencia que se susciten entre dos juzgados del mismo distrito judicial.



Del recurso de revisión, contra las sentencias dictadas por los jueces de circuito laboral.

Figura 13. Competencia de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial
Fuente: Elaboración propia, con base en información recopilada del artículo 14 del CPTySS y del artículo 15 del CPTySS, modificado por la Ley 712, 2001, artículo 10

Asimismo, por medio de la Ley 1210 de 2008 artículo 2, que modifica el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente mediante trámite preferente. En primera instancia, conocerá la Sala Laboral del Tribunal Superior competente.

Y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia conocerá:






-  1. Del recurso de casación.
-  2. Del recurso de anulación de los laudos proferidos por tribunales de arbitramento que decidan conflictos colectivos de carácter económico.
-  3. Del recurso de queja contra los autos que nieguen el recurso de casación o el de anulación.
-  4. De los conflictos de competencia que se susciten entre tribunales de dos o más distritos judiciales, entre un tribunal y un juzgado de otro distrito judicial y entre juzgados de diferente distrito judicial.
-  5. Del recurso de revisión que no esté atribuido a los Tribunales Superiores de Distrito Judicial.

Figura 14. Competencia de la Corte Suprema de Justicia

Fuente: Elaboración propia, con base en información recopilada del artículo 15 del CPTySS, modificado por la Ley 712, 2001, artículo 10

Corresponde a la sala de decisión dictar las sentencias, los autos interlocutorios que decidan los recursos de apelación y de queja y los que resuelvan los conflictos de competencia. Contra estos autos no procede recurso alguno. El Magistrado ponente dictará los autos de sustanciación.

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia conocerá del recurso de casación y de la anulación de los laudos arbitrales de que trata el artículo 143 (CPTySS, artículo 14, en concordancia con la Sentencia AL2314 de 2014).

Y también, por medio de la Ley 1210 de 2008 artículo 2, que modifica el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, conocerá del recurso de apelación en efecto suspensivo de la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo.



Respecto a la segunda instancia, citando el artículo 66 del CPTySS, modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 35, la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación (Principio de consonancia de la decisión judicial). Al particular, la Sala de Descongestión N° 3 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia recordó que cuando una parte procesal, al interponer el recurso de apelación, no manifiesta inconformidad respecto a algún aspecto resuelto en el fallo de primera instancia, no puede pretender que, en la segunda, el tribunal adelante de manera oficiosa tal revisión (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-4384 de 2018).



Es decir, al emitir pronunciamiento con base en lo pretendido, lo probado y lo excepcionado implica que el juez no puede dictar sentencias extra o ultra petita y, en caso de omitir pronunciarse sobre lo solicitado como pretensión, tiene el deber de explicar las razones de la omisión (Consejo de Estado, Sentencia 2014-01139 de 2017).



Siendo así, cuando el procurador judicial intervenga en segunda instancia deberá previamente tomar registro de las piezas procesales y a pedir grabación de las audiencias realizadas en la primera instancia junto a los medios probatorios, así como los expedientes administrativos, por ejemplo, de solicitud de pensión. Con dicho material realizará el estudio; posterior a ello deberá iniciar la búsqueda de la normativa y jurisprudencia que pueda ser aplicable al caso, analizará el material probatorio, el trámite procesal que se dio y con ello preparará la intervención la cual tendrá como finalidad la defensa del patrimonio público, el orden jurídico, los derechos y garantías fundamentales. En la audiencia de trámite y fallo (Artículo 82, CPTySS, modificado por la Ley 1149 de 207, artículo 13), emitirá, de manera oral, el concepto o, en caso de ser necesario, pedirá práctica de pruebas (Artículo 83, CPTySS, modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 41) o cualquier otra intervención producto del análisis efectuado.



3.5.2. Procesos especiales²

Los procesos especiales se caracterizan porque el legislador les ha dado tal calidad y son taxativos en el CPTySS, por lo cual todo aquello que no cuente con un trámite especial, debe ser llevado por la vía del proceso ordinario. Asimismo, tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos.

3.5.2.1. Proceso ejecutivo laboral

El proceso ejecutivo laboral se caracteriza por su simpleza y rapidez, lo que se articula con su finalidad, debido a que versa en garantizar de manera efectiva el cumplimiento de las obligaciones emanadas de un contrato de trabajo, o de una relación de trabajo, cuando se constituye un título ejecutivo suficiente para ello, es decir, se constituye un documento con certificación legal en el que se reconoce el derecho. En otras palabras, el mismo se inicia para lograr el pago o cumplimiento de una obligación clara, expresa y exigible, las cuales no se limitan al contrato de trabajo.

2. Para profundizar en la temática puede consultar la obra titulada "Guía teórica y práctica de derecho procesal del trabajo y de la seguridad social". Sexta Edición, Botero Zuluaga, Gerardo (2019). Puede adquirirse en: <https://www.grupoeditorialibanez.com/index.php/es/grupo-editorial-ibanez/d-del-trabajo-seguridad-social-administrativo-laboral/gu%C3%ADa-te%C3%B3rica-y-pr%C3%A1ctica-de-derecho-procesal-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social-sexta-edici%C3%B3n-detail>

Se debe observar el artículo 100 del CPTySS, el cual clasifica los títulos ejecutivos laborales en tres grupos, a saber:



La jurisprudencia, acudiendo a los principios generales del derecho procesal y a la analogía del estatuto civil, ha suplido algunas deficiencias normativas exigiendo de la obligación (Consejo de Estado, Sentencia 1999-02657 de 2014):

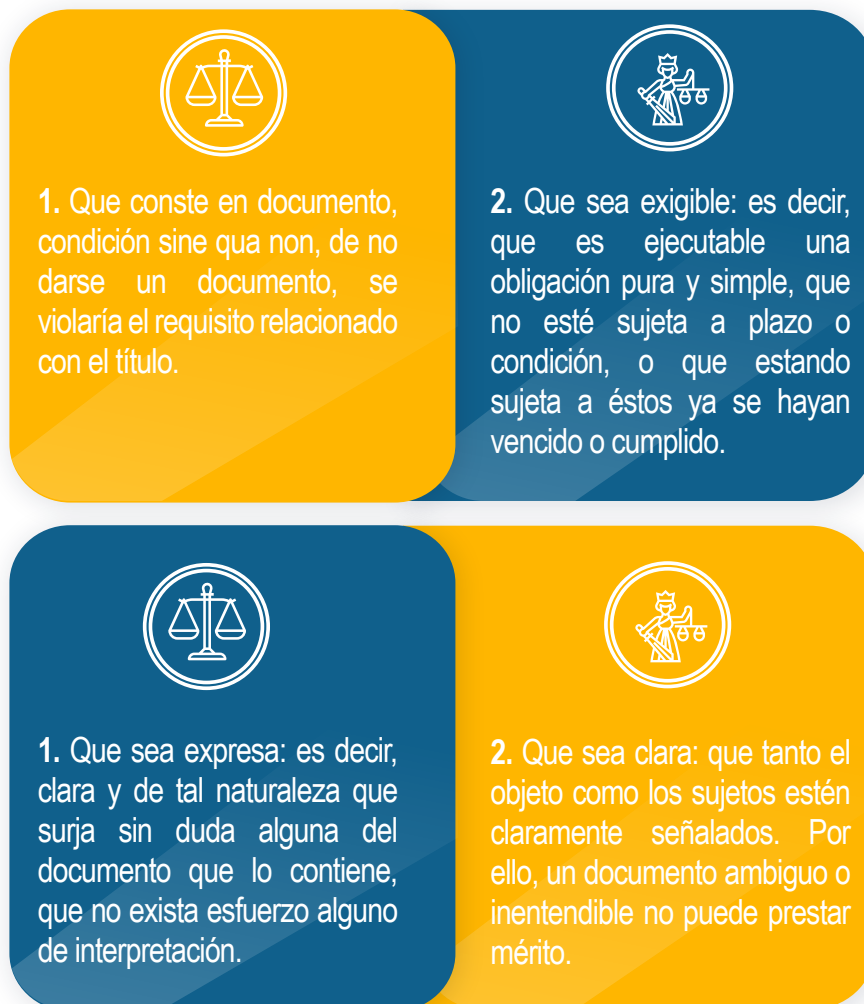


Figura 15. Características de la obligación
Fuente: Elaboración propia (2020)

El proceso ejecutivo se encuentra cimentado sobre un derecho que es cierto y reconocido, en el que se requiere su exigibilidad, cumplimiento o ejecución porque actualmente no se ha hecho.

En suma, tal y como enseña la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” (2011), el título ejecutivo es un documento que representa la declaración del deudor de una prestación (dar, hacer o no hacer) a favor del acreedor o beneficiario, reconociéndole un derecho cierto e indiscutible, por contener una obligación clara, expresa y exigible. Por ejemplo puede ser, una sentencia judicial, acta de conciliación suscrita por el Inspector de Trabajo, o un contrato de prestación de servicios profesionales.

3.5.2.2. Fuero sindical



El fuero sindical es una protección permanente o temporal que garantiza el Estado a los trabajadores sindicalizados con el fin de evitar un despido, un traslado o un desmejoramiento de las condiciones laborales. Este proceso está regulado en Capítulo XVI del CPTySS, a partir del artículo 112.



La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada. Así mismo, la demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa, previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme con el procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes. Ambas deben presentarse en el término de dos meses so pena de operar la prescripción.



Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical (Artículo 113, CPTySS, modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 44).

Recibida la demanda, el juez en providencia que se notificará personalmente y que dictará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, ordenará correr traslado y citará a las partes para audiencia.



Dentro de esta, que tendrá lugar dentro del quinto (5to) día hábil siguiente a la notificación, el demandado contestará la demanda y propondrá las excepciones que considere tener a su favor. Acto seguido, y en la misma audiencia se decidirá las excepciones previas y se adelantará el saneamiento del proceso y la fijación del litigio.



A continuación, y también en la misma audiencia se decretarán y practicarán las pruebas y se pronunciará el correspondiente fallo. Si no fuere posible dictarlo inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes.

3.5.2.3. Declaratoria de legalidad o ilegalidad de la suspensión colectiva de trabajo.

La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

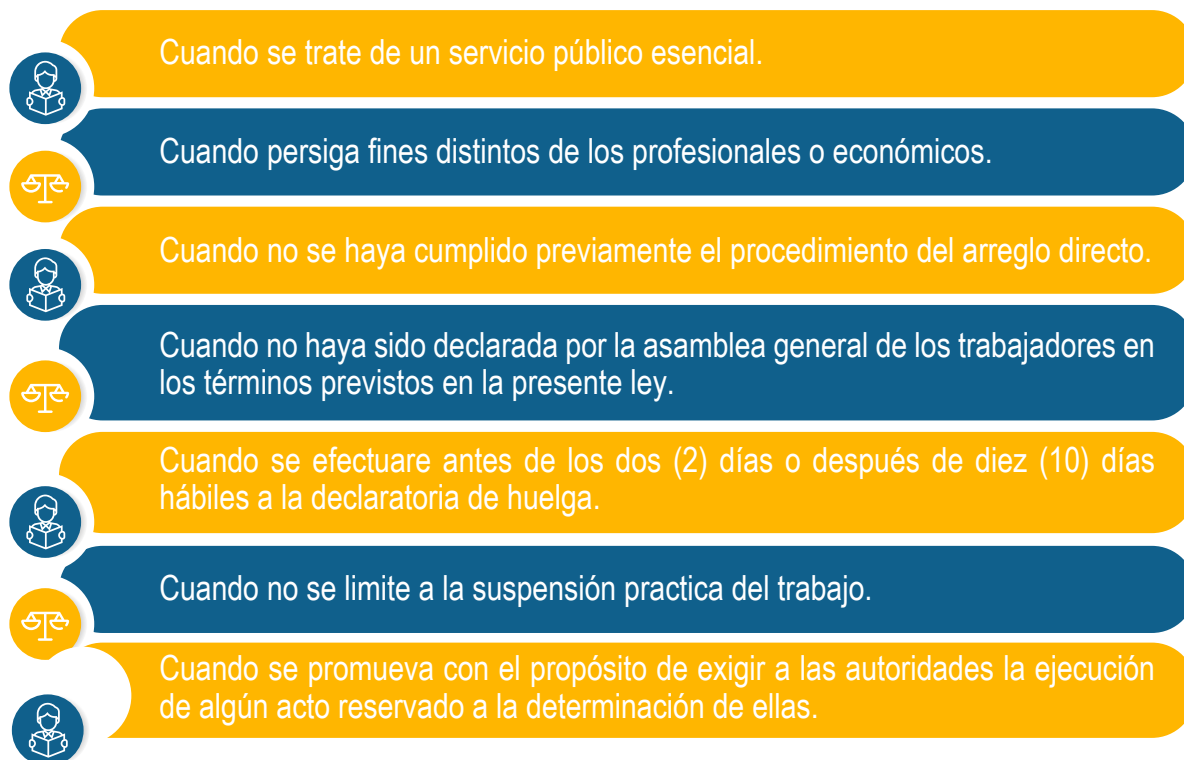


Figura 16. Características de la obligación

Fuente: Elaboración propia, con base en información recopilada del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 450, modificado por la Ley 50, 1990, artículo 50, en concordancia con la Sentencia SL20094 de 2017

Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo (Artículo 129-A, numeral 5 del CPTySS, adicionado por la Ley 1210 de 2008, artículo 4), el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero el despido no requerirá calificación judicial.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio Público o el empleador afectado, podrán solicitar a la justicia laboral la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato, conforme con el procedimiento señalado en el artículo 52 de la Ley 50 de 1990, presentando demanda bajo el cumplimiento de los requisitos del artículo 25 del CPTySS.

El artículo 129-A del CPTySS, adicionado por la Ley 1210 de 2008, artículo 4, indica que, a través de procedimiento especial, la Sala Laboral del Tribunal del Distrito Judicial competente conocerá, en primera instancia, sobre la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo. Una vez admitida la demanda, se citará a audiencia pública para el saneamiento del proceso, decisión de excepciones previas, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas, se dará traslado a las partes, para el ejercicio del derecho de contradicción, para que oralmente expongan sus razones, las cuales versarán sobre las pruebas admitidas. Si la Sala estimare necesario otra u otras pruebas para su decisión, las ordenará y practicará, sin demora alguna, y pronunciará el correspondiente fallo, que se notificará en estrados contra el cual procederá el recurso de apelación en el efecto suspensivo, que se interpondrá y sustentará, en el acto de notificación; interpuesto el recurso, la Sala lo concederá o denegará inmediatamente.

Contra la Providencia que niegue la apelación, procederá el recurso de queja que se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el CPTySS.

La decisión del recurso de apelación se hará a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que el proceso entre al despacho del magistrado ponente.

3.5.2.4. Disolución, liquidación de sindicatos y cancelación del registro sindical.



El sindicato es una asociación de trabajadores cuya finalidad apunta a la defensa y promoción de los intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con la actividad laboral o con respecto al centro de producción y que, desde el momento de la asamblea de constitución, se convierte en una persona jurídica. De conformidad con lo previsto en el artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo CST los sindicatos se pueden disolver por alguna de estas causas:

- Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos organizacionales del sindicato para este efecto.
- Por acuerdo mínimo de las dos terceras partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes.
- Por sentencia judicial.
- Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco, cuando se trate de sindicatos de trabajadores.



Están legitimados para solicitar la disolución y liquidación de un sindicato:

- El Ministerio de Trabajo, especialmente, por violación de las normas legales que regulan la actuación de la organización sindical y cuando no se hayan atendido las recomendaciones, requerimientos o solicitudes que dicha entidad haga.
- El empleador.
- Quien tenga interés jurídico para ello: entre las posibilidades está el procurador judicial del Ministerio Público (Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, 2007).





Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularán ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del circuito civil y se tramitarán conforme con el procedimiento sumario que se señala a continuación (Artículo 380 del CST, modificado por la Ley 50 de 1990, artículo 52, en concordancia con la Sentencia C-096 de 1993):

- a. La solicitud que eleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer.
- b. Recibida la solicitud el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente.
- c. Si no se pudiere hacer la notificación personal, dentro de los cinco (5) días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente.
- d. Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará edicto en lugar público del respectivo despacho, por término de cinco (5) días cumplidos los cuales se entenderá surtida la notificación.
- e. El sindicato, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes.
- f. Vencido el término anterior, el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes.
- g. La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano, dentro de los cinco (5) días siguientes a aquel en el que sea recibido el expediente. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

Figura 17. Trámite de la solicitud de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical
Fuente: Elaboración propia (2020)

3.5.2.5. Acoso laboral

El acoso laboral se puede entender como el conjunto de prácticas o conductas que buscan hostigar al trabajador, con el fin de amedrentarlo o intimidarlo.

Respecto a lo que se debe entender como acoso laboral, la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia 45992 de 2017, señala:



“(...) hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde, además, se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas”.

Siendo así, el acoso laboral no sólo proviene del empleador, sino de los jefes o superiores, o incluso de compañeros de trabajo, pero es el empleador el responsable de prevenir y corregir cualquier tipo de acoso en el entorno laboral.

La Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, clasifica el acoso laboral en seis grupos: maltrato laboral; persecución laboral; discriminación laboral; entorpecimiento laboral; inequidad laboral; y desprotección laboral. Esto con el fin de identificar, con mayor claridad, las conductas de acoso laboral.

Por otro lado, cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo (cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares) se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 se aplicará el CPT y SS.

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la Ley 1016 de 2006. Luego de 6 meses de ocurrido el acoso laboral el trabajador ya no puede hacer uso de las herramientas que le confiere la Ley referenciada.

3.5.3. Proceso de Arbitramento

Este proceso se ubica en los artículos 130 a 143 del CPT y SS, sin embargo, este articulado fue incorporado en el Estatuto de Los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (Decreto 1818 de 1998). El arbitraje es de carácter jurisdiccional, temporal y excepcional; se rige por el principio de voluntariedad y, por esencia, mantiene un carácter procesal que la obliga a revestirse de formas mínimas (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL226 de 2019).

El proceso se caracteriza porque ante la falta de un acuerdo frente a una convención colectiva de trabajo, se podrá conformar un tribunal de arbitramento con representantes de los trabajadores, del empleador y del Gobierno Nacional. Pero cabe mencionar que es menester que este tribunal sea mencionado en la convención colectiva.

Respecto de la intervención que puede ejercer el Ministerio Público al particular, se ha manifestado en la Sentencia SL 2501-2018 de la Corte Suprema de Justicia, y en fundamento en el artículo 48 del Decreto 262 de 2000, que los procuradores judiciales con funciones de intervención en los procesos laborales actuarán ante las salas laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, juzgados laborales, tribunales de arbitramento a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo y demás autoridades que señale la ley, cuando sea necesario para defender el orden jurídico, las garantías y derechos fundamentales, individuales o colectivos de los trabajadores y pensionados o de las minorías étnicas.

Igualmente, la Ley 1563 de 2012 “Por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 49 expresa:

El Ministerio Público está facultado para actuar en los procesos arbitrales y en los trámites de amigable composición en los que intervenga una entidad pública o quien desempeñe funciones administrativas, en defensa del orden jurídico, del patrimonio público y los derechos y garantías fundamentales. A dicho propósito, el centro de arbitraje o los amigables componedores informarán a la Procuraduría General de la Nación sobre la fecha en la que se realizará la instalación del respectivo tribunal de arbitraje o la diligencia de apertura, según corresponda.

Ejemplo de lo anterior puede evidenciarse en el artículo 24 de la referida legislación; con ocasión en la audiencia de conciliación, donde indica que “El Ministerio Público y la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado podrán intervenir activamente en la audiencia con el fin de lograr que las partes concilien sus diferencias y expresar sus puntos de vista sobre las fórmulas que se propongan.”

Y sobre los efectos de la sentencia de anulación (Ley 1563, 2012, artículo 43 en concordancia con el artículo 109 numeral 5), si el recurso no prospera se condenará en costas al recurrente, salvo que dicho recurso haya sido presentado por el Ministerio Público. Lo que quiere decir que el funcionario designado está facultado para recurrir en caso de evidenciar las causales señaladas en los numerales 1 a 7 del artículo 41 de la Ley en cuestión.



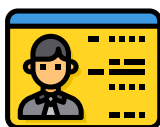
3.5.3.1. Arbitramento voluntario

Este arbitramento busca la solución de “*los conflictos surgidos por razón de su vínculo*”, es decir, de aquellas controversias que se originen directamente en el contrato de trabajo. Este tipo de desacuerdos se denominan conflictos jurídicos, los cuales versan sobre la interpretación de un derecho ya existente. El litigio ha de resolverse en derecho, al ser una diferencia en la aplicación de una norma legal o convencional (Corte Constitucional, C-330 de 2012).

A partir del capítulo XVII del CPT y SS se desarrolla, la cláusula compromisoria (Artículo 131), la designación y remplazo de los árbitros (Artículos 132 y 133), el modo de realizar la audiencia y el trámite dentro del proceso (Artículos 134 y 142), la forma del fallo y el término para fallar (Artículos 135 y 136), la cancelación de los gastos y honorarios del tribunal (Artículo 138), el procedimiento de los arbitramentos establecidos en convenciones colectivas (Artículo 139), los efectos del laudo (Artículo 140), y el mecanismo de homologación que se puede presentar en contra del mismo (Artículo 141).



3.5.3.2. Arbitramento obligatorio



El arbitramento obligatorio esta instituido para la resolución de aquellas reivindicaciones con *finés económicos y profesionales* que pueden surgir entre los trabajadores con ocasión de la labor que les ha sido encomendada, los cuales se han denominado por la doctrina como *conflictos económicos* o de *intereses*. Estos tienen como propósito acrecentar un derecho existente o crear uno nuevo.



Es importante destacar que los conflictos económicos que deben ser solucionados por medio del tribunal de arbitramento obligatorio, implica que, la decisión que ha de tomarse se base en criterios de justicia material por ser una decisión que involucra aspectos económicos de las partes (Corte Constitucional, C-330 de 2012).



El artículo 452 del CST, modificado por la Ley 584 de 200, artículo 19, dispone que serán sometidos a arbitramento obligatorio:

Los conflictos colectivos de trabajo cuando los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme con lo establecido en el artículo 444 de dicho ordenamiento.

El numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1210 de 2008, prevé otro evento en el cual procede el arbitramento obligatorio y ambas partes deben solicitar al Ministerio del Trabajo la convocatoria de un tribunal: cuando una vez terminada la etapa de arreglo directo no se haya logrado un acuerdo entre el empleador y los trabajadores, luego de ejercidos los buenos oficios por parte de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (Ministerio de Trabajo, 2018, código IVC-PD-09).

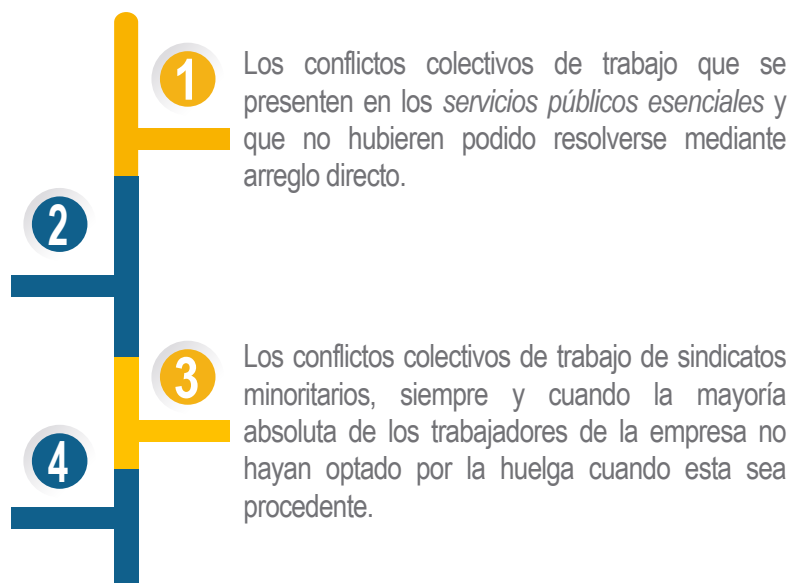


Figura 18. Asuntos sometidos a Arbitramento obligatorio
Fuente: Elaboración propia (2020)



La parte interesada deberá solicitar la convocatoria del Tribunal ante el Ministerio del Trabajo. Una vez el Ministerio revise que se ha cumplido con todos los términos legales, podrá expedir una resolución convocando al Tribunal y estableciendo la ciudad en que este sesionará. Esta resolución es un acto administrativo, sujeta a recursos administrativos (antes vía gubernativa). El Tribunal estará compuesto por tres árbitros, uno escogido por el empleador, otro por el sindicato, y el tercero será escogido por los dos árbitros anteriores. Si estos no se ponen de acuerdo en la designación del tercero, transcurridas 48 horas después de su posesión, el Ministerio de Trabajo lo designará, luego de realizar un sorteo con las listas de la Corte Suprema de Justicia y, para ello, citará a las partes del conflicto. Los árbitros disponen de dos días para aceptar, tomar posesión y entrar en funciones.



El Tribunal cuenta con 10 días a partir de su designación para proferir el laudo arbitral. Este plazo puede ampliarse de común acuerdo por las partes. Durante este tiempo, el Tribunal estará en facultad para solicitar la información y ordenar ciertas pruebas que considere necesarias. En este caso, al tratarse de conflictos colectivos, el Tribunal deberá fallar basándose en criterios de justicia material. Finalmente, contra el laudo arbitral cabe solamente el recurso extraordinario de “anulación”.

3.6. Notificación en el proceso laboral

En el desarrollo del principio de publicidad, el debido proceso y el derecho de defensa, se prevén una serie de posibilidades para dar a conocer a las partes, terceros y comunidad en general, las actuaciones surtidas y adoptadas en el transcurso del juicio, so pena de su invalidez o ineficacia (Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia Radicación No. 23.556 de 2004, en concordancia con la Corte Constitucional, Sentencia C-783 de 2004).

Para el caso, el artículo 41 del CPT y SS, modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 20, consagró las formas de notificación de las providencias dictas dentro del procedimiento laboral.

No obstante, la notificación por sí misma lleva unas especificidades, so pena de que el proceso sea nulo (Código General del Proceso, artículo 133, numeral 8), y que deben ser puestas a consideración del procurador judicial para que pueda garantizar efectivamente los derechos fundamentales y el interés general, a saber:

1. La notificación que debe surtir de las providencias dictadas en audiencia cuando alguna de las partes o ambas no concurren a ella:

- ☉ Las sentencias deben ser en estrados, mientras que los autos interlocutorios y de sustanciación deben ser por estrados o, en caso de no ser posible, por estado (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 3036 de 2018).

2. Conforme con el párrafo del prenombrado artículo 41 del CPT y SS, para todos los efectos legales, cuando la notificación se efectúe (sea con el recibido directamente por el representante o su delegado o “por secretario general de la entidad o en la oficina receptora de correspondencia), ésta se entenderá surtida tan sólo cinco (5) días después de la fecha de la correspondiente diligencia”, sin que de ninguna manera se pueda pretender la aplicación analógica del artículo 612 del CGP integralmente, pues éste modificó fue el artículo 199 de la Ley 1137 de 2011 (Código Contencioso Administrativo) que explica el trámite de la notificación en materia contenciosa administrativa para las entidades públicas y que el CGP instituyó en el campo civil, trayendo de allá ese riguroso trámite que incluye la notificación al Ministerio de Público, a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y suspende los términos de traslado hasta por 25 días después de surtida la última notificación, exigencias que no son de resorte en materia laboral, pues sólo se aplicaría el inciso sexto del referido artículo que consagra la notificación de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado en todas las jurisdicciones, inciso que, entre otras cosas, carece de fundamento constitucional, en virtud de garantizar la pronta resolución de las contingencias laborales, que, indiscutiblemente, se verán retrasadas con aplicación de ese artículo (Forero, 2017).



3. Así mismo, la notificación al Ministerio Público, a que hace referencia el artículo 612 del Código General del Proceso, es aplicable, únicamente, para los procesos que se adelantan ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, toda vez que las notificaciones que se realicen al Ministerio Público dentro de los procesos laborales, se deben realizar atendiendo lo enunciado en los artículos 74 y 76 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, norma especial que rige el procedimiento laboral.

En razón de lo anterior, el Instructivo 73 de 2013 de la PGN indica a los Procuradores Provinciales y Regionales, que cuando reciban notificaciones de actuaciones proferidas dentro de procesos laborales, en atención al Artículo 612 del Código General del Proceso, informen a los Despachos Judiciales del contenido de la presente, en lo que respecta a la notificación.

En lo referente a la intervención judicial, les solicitó que, una vez recibido, la solicitud de intervención dentro de los procesos que se adelantan ante la Jurisdicción Laboral, por parte del Despacho Judicial o de las Partes y si encuentran una posible vulneración de los bienes jurídicos a proteger, informar a la Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y de la Seguridad Social, para que se realice la agencia especial y se fijen los criterios a tener en cuenta para la intervención dentro del proceso asignado, intervención que no queda supedita a que se haya realizado o no la notificación de que tratan los artículos 74 y 75 del CPT y SS (Instructivo N° 73 de 2013).



4. Sobre la concesión de pensiones y jubilaciones, la Ley 50 de 1886, artículo 9, literal c, a través de pruebas testimoniales relativas a hechos que funden el derecho a obtener pensión, indica que la presencia del Ministerio Público es obligatoria, de lo contrario los testimonios carecerán de valor probatorio. Para ello, debe ser notificado personalmente, en concordancia con los artículos 16 y 74 del CPT y SS. Tal disposición, aún vigente, constituye reglas especiales para los casos en los cuales no se puedan probar documentalmente los tiempos de servicio prestados a entidades públicas y pretendan hacerse valer para el reconocimiento de derechos pensionales, siendo una excepción a la regla general de libertad probatoria de que trata el artículo 61 del CPTy SS (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 3036 de 2018).

Figura 19. Precisiones al tema de notificaciones en materia laboral

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.7. Aspectos generales a tener en cuenta en los procesos laborales



Antes de abordar cualquier aspecto es menester precisar que el Ministerio Público debe acatar y respetar los términos procesales que gobiernan el proceso en el cual interviene (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL2501 de 2018).



Teniendo claro ello, el Ministerio Público por intermedio de sus agentes, en lo laboral, están plenamente facultados para “intervenir” en los procesos que se adelanten ante la jurisdicción del trabajo, como expresamente lo indica el artículo 16 del CPTySS; por lo que podrán, sin restricción de ninguna naturaleza, ejercer sus actividades para la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial, por así autorizarlo la Constitución Política (Artículo 118) y para la defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales (Numeral 7 del artículo 277 de la Constitución Política; artículo 56 del Decreto 2651 de 1991; artículo 10 de la Ley 25 de 1894; artículo 48 del Decreto Ley 262 de 2000).



En el evento en el que el Ministerio Público, por conducto de sus agentes considere necesaria su intervención, lo podrá hacer, ya sea formulando alegatos, interponiendo acciones o incidentes, proponiendo excepciones, cualquiera que sea su naturaleza, solicitando pruebas y participando en su práctica, o rindiendo conceptos e informes que requiera su defensa, pues como lo indica el precitado artículo 277 (ibídem), en su inciso final, “para el cumplimiento de sus funciones la Procuraduría tendrá atribuciones de policía judicial, y podrá interponer las acciones que considere necesarias.” Actuación que deberá entenderse y acomodarse a los parámetros y principios que gobiernan el proceso laboral (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL2501 de 2018).



Por ejemplo, cuando el juez ha fallado abiertamente contrario a la ley, el trabajador tiene la posibilidad de interponer una acción de tutela contra la sentencia producida, no obstante, el Ministerio Público también se encontrará facultado para interponer las acciones constitucionales pertinentes en defensa de los derechos fundamentales.



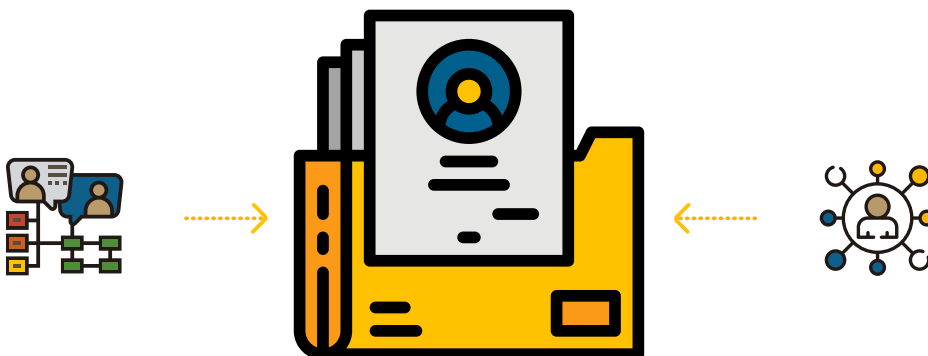
Así mismo, puede intervenir en el trámite de tales acciones de las que se conocen de oficio, por vinculación del juzgado o a solicitud de parte, emitiendo concepto escrito de manera previa al fallo, especialmente, en temas pensionales, laborales y en algunos eventos, en materia de salud.



El procurador judicial tiene libertad de pedirle al Juez que decrete alguna prueba que considere pertinente y conducente; e intervenir para gestionar la obtención de la prueba documental solicitada y/o decretada durante el trámite del proceso; para tales efectos, formulará requerimientos de información a las entidades y, una vez obtenidas, las allegará al juzgado para su incorporación. Cabe resaltar que ha sido ésta una buena práctica en tanto garantiza celeridad del proceso y, por ende, una programación más ágil de las audiencias, en beneficio de la tutela judicial efectiva.



Finalmente también, el procurador judicial podrá formular demanda de revisión, específicamente, para el reconocimiento de sumas periódicas a cargo del tesoro público o de fondos de naturaleza pública (pensiones de cualquier naturaleza), cuyo decreto se haya efectuado a través de una providencia judicial, conforme con la Ley 797 de 2003, artículo 20, o en general interponer los recursos que considere procedentes en defensa del orden jurídico, el patrimonio público y los derechos fundamentales (a modo ilustrativo se sugiere revisar el pronunciamiento de la CSJ, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL3036 de 2018, en concordancia con el Consejo de Estado, Sentencia con Radicado (44541)A de 2014).



4. Contextualización de la gestión misional

4.1. Contexto Internacional



En lo que respecta a las intervenciones en materia laboral, una de las particularidades procesales del caso colombiano en relación con el papel desempeñado por la Procuraduría General de la Nación reposa en que, en calidad de Ministerio Público, puede participar en los procesos judiciales entre particulares que, por ejemplo, afecten a trabajadores y empresas, en materia laboral. Ello, como defensor y garante del debido proceso y, por ende, de derechos, acciones y garantías de quienes conforman el proceso, tanto en calidad de demandantes como de demandados.



Lo anterior supone que, en materia procesal laboral, la Procuraduría General de la Nación en Colombia se erige en favor de garantizar el debido proceso. Un derecho universal recogido en la legislación de referencia en materia de Derechos Humanos, tal y como sucede en los artículos 7 a 9 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículos 2, 3 y 14), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Artículo XVIII, Derecho de Justicia) o la Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículos 8, 9, 10 y 11).



Este derecho al debido proceso, ya sea, particularmente, en el ámbito de la jurisdicción laboral, ya sea, en general, para con cualquier proceso judicial, en inicio, queda satisfecho en tanto que ha de concurrir tanto la garantía de la legalidad del juez, la garantía de la legalidad de la audiencia (Agudelo, 2005).



Dicho de otro modo, en todo debido proceso, el juez se presume que ha de ser exclusivo, competente, independiente e imparcial, ofreciendo igual audiencia a las partes, y asegurando, con el pleno cumplimiento de los derechos, procedimientos y deberes de la ley procesal, este caso laboral. Algo que, en particular queda fortalecido por el papel especial que el derecho colombiano, en términos mayormente excepcionales con respecto al derecho comparado iberoamericano, ofrece a la Procuraduría General de la Nación. Esto es, una garantía adicional para el debido proceso que suma a las generales que ofrece la doble instancia, el recurso de amparo o los derechos de tutela.



Lato sensu, similares al rol de la Procuraduría General de la Nación, se encuentran en el derecho comparado iberoamericano, según las particularidades del caso, los ministerios fiscales o las fiscalías generales que, por lo común, asumen funciones semejantes en lo que respecta al proceso penal.



No obstante, muy diferente resulta respecto de lo que en cuanto a intervención en el proceso laboral se refiere. Así, los dos casos más parecidos, en inicio, serían los casos de Argentina y de Brasil (Ledesma, 2018). En el primero de los casos, en la Ley 27.148, que regula el funcionamiento del Ministerio Público, a éste se le reconocen competencias procesales en el ámbito laboral (Artículo 31). De igual manera, en Brasil, además de la legislación específica, el mismo artículo 128 de la Constitución Federal reconoce al Ministerio Público del Trabajo como una de las cuatro ramas constitutivas del Ministerio Público de la Unión. Más tangenciales serían algunas competencias en materia laboral, al respecto, que se reconocen, por ejemplo, en el caso venezolano, de acuerdo con la Ley Orgánica del Ministerio Público, del año 2007. Sea como lo más habitual vendría a ser el ámbito de intervención sobre los procesos penales, tal y como se recogen en las legislaciones del ámbito comparado como son la Ley Orgánica del Ministerio Público, en Guatemala (Decreto 40-94); Ley Orgánica del Ministerio Público de Panamá (o la Ley Orgánica Constitucional del Ministerio Público de Chile (Ley 19.640); o la Ley Orgánica del Ministerio Público, de Panamá, de 1941.

La normativa internacional, está fundamentada en los Convenios y Tratados Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Carta de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana sobre los DDHH, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales, entre otras.

Por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, aprobado por Colombia mediante la Ley 64 de 1968, establece una serie de derechos laborales en sus artículos 6, 7, 8 y 9; en lo que respecta al artículo 6, cabe señalar que allí se manifiesta el derecho que tiene toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado; el artículo 7 establece que: todos los Estados signatarios del Pacto reconocen a las personas el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, es decir, una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por el trabajo, condiciones de existencia dignas para él y su familia, una seguridad e higiene en el trabajo, una oportunidad para ser promovido dentro de su trabajo a categorías superiores, el descanso y la limitación de las horas de trabajo. El artículo 8 concede el derecho a las personas de fundar sindicatos y así mismo el derecho a la huelga; por último, por medio del artículo 9 se reconoce el derecho a la seguridad social.

Por su parte, la OIT, como fuente de derecho internacional laboral representada en sus Convenios y Recomendaciones, y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo, son sujetos a ratificación por los Estados miembros de la Organización. Sin embargo, sus recomendaciones son instrumentos no vinculantes, que por regla general tratan de los mismos temas que los convenios.



Todo lo anterior cobra relevancia porque a partir de la promulgación de la Constitución Política de Colombia se protege el trabajo desde la normatividad no solo nacional sino también la internacional. En su artículo 53 refiere “los Convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna” y en el artículo 93 se establece en su primer inciso: “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno”. Con ello se dejan abiertas las puertas para que los convenios en materia del mundo del trabajo formen parte de la legislación interna, tras lo cual se constituye lo que en la doctrina de la Corte Constitucional se ha denominado bloque de constitucionalidad.

Un breve recuento de la normatividad internacional ratificada que podrá ser útil al procurador judicial y así robustecer los argumentos a la hora de la intervención:

En Colombia, mediante la Ley 129 de 1931 se ratificó





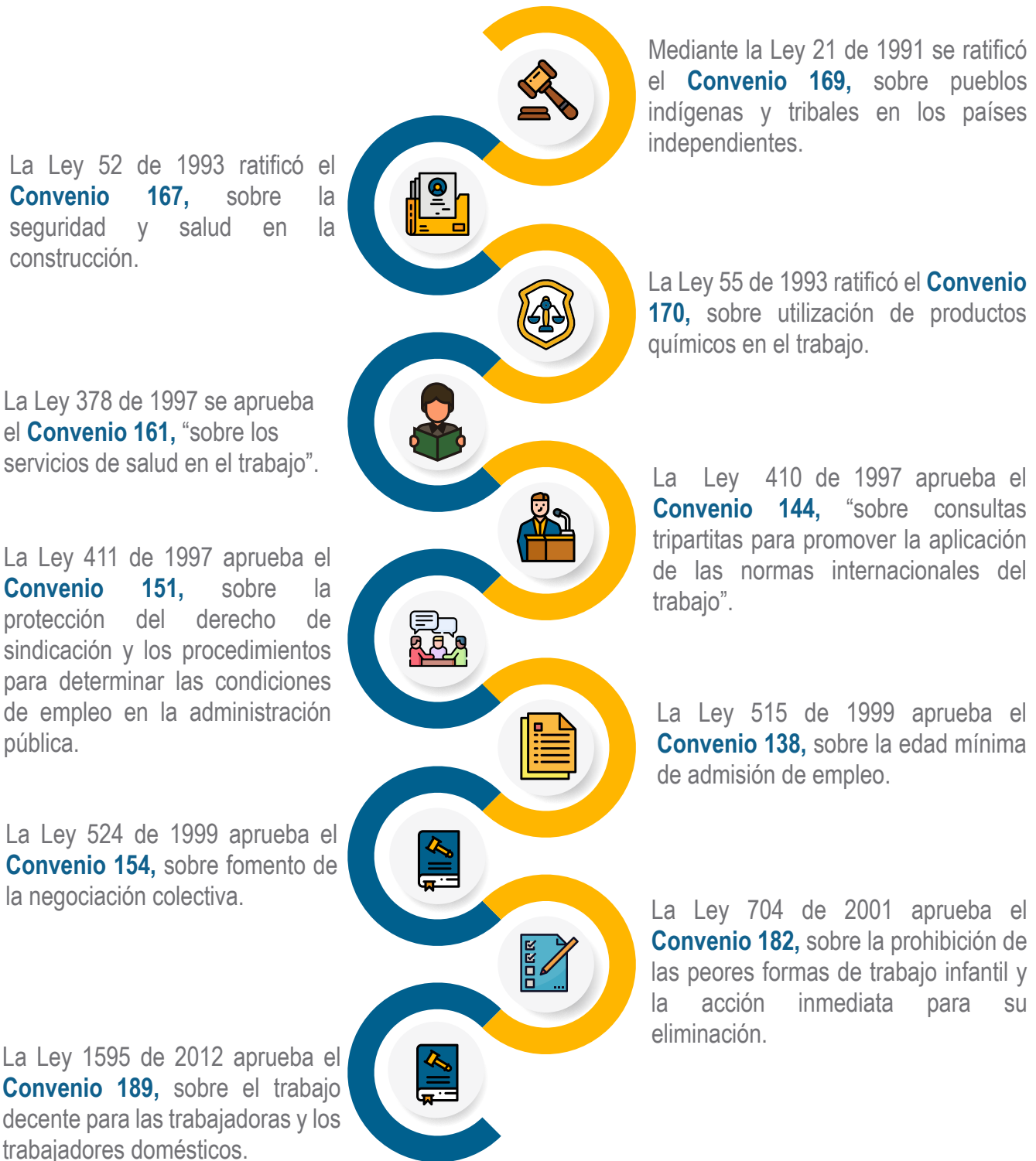


Figura 20. Recuento de la normatividad internacional ratificada
Fuente: Elaboración propia (2020)



En fin, son muchos más los convenios ratificados que los aquí expuestos, por ello se invita al procurador judicial que consulte al detalle cada uno de ellos y así poder usarlos en medio de su intervención (Podrá consultar la página web de la OIT, s.f., para verificar si se encuentran en vigor, o cuáles no están ratificados).

Asimismo, conforme a la unificación de criterios de intervención laboral en el ámbito internacional, es evidente que los convenios de la OIT juegan un rol importante, toda vez que son un paso hacia la generalización y unificación de actuaciones, en pro de garantizar los derechos de los trabajadores y mantener un estándar mínimo al cual deben sujetarse los Estados que ratifiquen dichos tratados.

4.2. Contexto Nacional



La Constitución Política de Colombia define el trabajo en el artículo 25, indicando que es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. “Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Es decir, se entiende que es una actividad libre, que no puede ser prohibida ni impedida a quienes quieran ejercerla y que el Estado tiene la obligación de proteger ese derecho. Al respecto, la Corte Constitucional ha explicado que el trabajo tiene una triple connotación jurídica y política, expresando:

En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (Artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social (Sentencia C- 583 de 2016).



Por su parte, el Derecho Laboral y de Seguridad Social al tener tal inclinación garantista, cobra una especial importancia en la aplicabilidad de los principios generales del Derecho, aquellos que son propios de esta rama, así como lo indicado internacionalmente. Sin embargo, el Derecho no es estático, y menos el laboral, en el que la versatilidad, movilidad y actualización del sistema jurídico son fundamentales debido a su alto contenido social y a la incidencia que tienen sobre el mismo las reformas políticas del sector (Diazgranados, et al., 2018).



Es por ello que, la intervención del Ministerio Público debe estar ajustada a las necesidades de la dinámica social y actualizada a los últimos reparos legales, jurisprudenciales y doctrinales en la materia, a fin de garantizar efectivamente los derechos fundamentales y la defensa del Estado.

4.3. Contexto Normativo



El génesis de la participación del Ministerio Público en procesos laborales empieza desde el artículo 277 de la Carta Política, el cual dispone que el Procurador General de la Nación por sí, o por intermedio de sus delegados y agentes tiene, entre otras funciones las de intervenir en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas, cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales y, a su turno, el artículo 48 del Decreto Ley 262 de 2000, en concordancia con el artículo 16 del CPT y SS establece que los procuradores judiciales, con funciones de intervención en los procesos laborales, actuarán ante las salas laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, juzgados laborales, tribunales de arbitramento a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo y demás autoridades que señale la ley, cuando sea necesario para defender el orden jurídico, las garantías y derechos fundamentales, individuales o colectivos de los trabajadores y pensionados o de las minorías étnicas.

Sobre tal intervención del Ministerio Público la ley y la jurisprudencia son claras en señalar que “cuenta con plenos poderes para actuar en el proceso, acudiendo a todos los medios y etapas procesales requeridos para asumir la defensa del Estado” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL2501 de 2018).



5. Casuística Nacional y Territorial



Las Procuradurías Regionales y Provinciales, han enviado solicitudes a la Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales debido a que los Despachos Judiciales de la circunscripción territorial de éstas, han ordenado, de acuerdo con el Artículo 612 de Código General del Proceso, la notificación personal del auto que admite la demanda y los que libran mandamiento de pago en contra de las entidades públicas.



Para dar respuesta a las solicitudes la Procuraduría Delegada para Asuntos Laborales y Civiles hace las siguientes consideraciones:

En ejercicio del Artículo 277 de la Constitución Política, en concordancia con los Artículos 24, 33, 75 y 76 del Decreto Ley 262 de 2000, se establecen los lineamientos que se deben tener en cuenta para la notificación e intervención del Ministerio Público dentro de los procesos que se adelantan ante la Jurisdicción Laboral y de Seguridad Social.

El Artículo 612 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, dispone

"ARTÍCULO 612. Modifíquese el Artículo 199 de la Ley 1437 de 2011, el cual quedará así: Artículo 199. Notificación personal del auto admisorio y del mandamiento de pago a entidades públicas, al Ministerio Público, a personas privadas que ejerzan funciones públicas y a particulares que deban estar inscritos en el registro mercantil. El auto admisorio de la demanda y el mandamiento de pago contra las entidades públicas y las personas privadas que ejerzan funciones propias del Estado se deben notificar personalmente a sus representantes legales o a quienes estos hayan delegado la facultad de recibir notificaciones, o directamente a las personas naturales, según el caso, y al Ministerio Público, mediante mensaje dirigido al buzón electrónico para notificaciones judiciales a que se refiere el artículo 197 de este código".

El mencionado artículo, modifica el Artículo 199 de la Ley 1437 de 2012, es decir, del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo —CPACA—, en lo referente a la notificación del auto admisorio y del mandamiento de pago en contra de entidades públicas, en los procesos contenciosos administrativos, para lo cual señala que al Ministerio Público se le notificará a través de mensaje al correo electrónico, establecido para notificaciones judiciales.

Por tanto, la notificación al Ministerio Público a que hace referencia el Artículo 612 del Código General del Proceso, es aplicable únicamente para los procesos que se adelantan ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, toda vez que las notificaciones que se realicen al Ministerio Público dentro de los procesos laborales, se deben realizar atendiendo lo enunciado en los Artículos 74 y 76 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, norma especial que rige el procedimiento laboral.

En razón de lo anterior, los Procuradores Provinciales y Regionales, cuando reciban notificaciones de actuaciones proferidas dentro de procesos laborales, en atención al Artículo 612 del Código General del Proceso, informarán a los Despachos Judiciales del contenido de la presente en lo que respecta a la notificación.

Figura 21. Casuística A
Fuente: Elaboración propia (2020)



Por otro lado, en las solicitudes enviadas por los Procuradores Regionales y Provinciales a la Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales, se solicita información sobre las actividades a realizar en los procesos laborales, teniendo en cuenta que en sus jurisdicciones no existen Procuradores Judiciales para Asuntos del Trabajo y de la Seguridad Social, para lo cual esta Delegada en virtud del Decreto Ley 262 de 2000, les informa lo siguiente:

Los artículos 75 y 76 del Decreto Ley 262 de 2000, establecen que los Procuradores Regionales y Provinciales, intervendrán, ocasionalmente, como Ministerio Público, ante las autoridades judiciales competentes, en los asuntos de conocimiento de los Procuradores Judiciales, en los lugares donde éstos no existan o no puedan actuar, previa comunicación al Procurador Delegado correspondiente.

Por tanto, en las regiones de competencia de los Procuradores Regionales y Provinciales y que en su circunscripción no existan Procuradores Judiciales para Asuntos Laborales, cuando les sea notificada una actuación judicial, les soliciten las partes del proceso intervenir y se evidencien posibles vulneraciones de los bienes jurídicos que el Numeral 7 del Artículo 277 de la Constitución Política de Colombia, le encomendó proteger al Procurador General de la Nación, por si o por medio de sus Delegados o Agentes, éstos son la defensa del patrimonio público, el orden jurídico y las garantías y derechos Constitucionales, deberán informar al nivel central, quien realizará la asignación especial y establecerá las indicaciones y derroteros para realizar las intervención judicial.

Figura 22. Casuística B
Fuente: Elaboración propia (2020)



6. Glosario Clave

Acoso Laboral

Es toda conducta que implique agresión o persecución ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, realizada por cualquier medio, y que cause en el acosado un maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Centro de Educación Ciudadana USS, s.f.).

Arbitraje

Es un método heterocompositivo para la solución de los conflictos intersubjetivos de naturaleza disponible, al que las partes, previa y voluntariamente, deciden someterse, y en el que uno o varios terceros ponen fin, de una manera definitiva e irrevocable, al litigio planteado mediante la aplicación del Derecho objetivo o conforme a su leal saber y entender (Derecho UNED, 2020).

Conflicto colectivo:

Es aquel que surge en una colectividad de trabajadores, ya sea bajo la forma de organización jurídica (sindicato) o sin organización jurídica permanente, frente a uno o varios empleadores, siempre que el conflicto ponga en juego un interés colectivo.

Su objeto es que los trabajadores logren mejorar sus condiciones de trabajo, lo que a la postre contribuye con la conservación de la vida de manera digna y justa (Caicedo, Martínez, Villalobos y Murgas, s.f.).

Conflicto económico

Cuando la controversia se genera en relación trabajadores-empleador(es), sobre la constitución o modificación de condiciones de trabajo.

Asimismo, es un conflicto para modificar un derecho existente o para crear uno nuevo, por parte de los protagonistas de la relación laboral a través del principio de la autocomposición de sus intereses; se caracterizan por la ausencia de norma jurídica para resolverlos y su propósito es la creación de la norma jurídica futura (Caicedo, Martínez, Villalobos y Murgas, s.f.).

Conflicto jurídico

Cuando la controversia entre trabajadores y empleador(es), versa sobre la existencia, alcance o interpretación de una norma jurídica.

Es decir, es aquella controversia que se origina en la aplicación o interpretación de una norma preexistente (Ley, contrato, estatutos, convención colectiva, pacto colectivo) y que naturalmente debe ser decidido por la autoridad competente (generalmente los jueces del trabajo) (Caicedo, Martínez, Villalobos y Murgas, s.f.).

A

C

Contrato Colectivo de Trabajo

Es el que se lleva a cabo entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para efectos de llevar a cabo una negociación común, con el propósito de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. Consiste en un documento firmado por trabajadores y empleador (es) al término de una negociación colectiva (Centro de Educación Ciudadana USS, s.f.).

Despido laboral

Es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado (Ministerio de Trabajo, s.f.).

Empleador

Quien recibe el servicio y remunera la contraprestación en cualquiera que sea su forma como salario (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 22).

Fallo Extra petita

Se utiliza para señalar la situación en la que una resolución judicial concede derechos que no fueron pedidos por una de las partes (Martínez, 2012).

Fallo Ultra petita

Fallo de juez o tribunal que decide más allá de lo pedido, como ordenar el pago de interés cuando sólo se ha pedido el pago del capital (Martínez, 2012).

Fuero sindical

Es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo (Concepto 117837 Ministerio del Trabajo, en concordancia con el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo)

Huelga

Es la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales. Según la Organización Internacional del Trabajo, es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y, específicamente, los trabajadores (a través del movimiento sindical y las organizaciones sindicales) para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales (Ministerio de Trabajo, s.f.).

D

E

F

H

Según la Corte Constitucional la huelga es un derecho fundamental tutelado por la Constitución y la ley. Tiene una finalidad o propósito único definido en la misma ley, como es la solución de conflictos económicos o de interés y requiere una serie de pasos o trámites que deben ser agotados previamente, previstos en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 429 y siguientes (Corte Constitucional, Sentencia C-858 de 2008).

Laudo

L

Decisión de árbitros en asuntos sometidos a ellos por voluntad de las partes. Eventualmente, los conflictos colectivos de trabajo pueden ser objeto de arbitraje obligatorio, pero sus fallos no se denominan laudos (Martínez, 2012).

Negociación Colectiva

N

Es aquella que se realiza entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, o con trabajadores que se unan para tal efecto, con el propósito de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. La negociación puede abarcar todos los aspectos de la relación de trabajo (Centro de Educación Ciudadana USS, s.f.).

Paro

P

El denominado paro no está protegido ni por la Constitución ni por la ley, pues se trata de un acto de fuerza, una medida de hecho que no cumple ni con la finalidad prevista para la huelga, ni con los pasos previos establecidos por la ley para ésta. De otra parte, se encuentra proscrita, conforme a lo señalado en el artículo 379 literal e) del Código Sustantivo del Trabajo, como actividad prohibida a los sindicatos (Corte Constitucional, Sentencia C-858 de 2008).

Registro sindical

R

Es el trámite administrativo mediante el cual el Ministerio de Trabajo inscribe a la organización sindical en el Kárdex correspondiente, siempre que se cumpla con los requisitos establecidos por la Constitución y la Ley (Resolución 810 de 2014, artículo 2).

Servicio público esencial

S

Toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas, como, por ejemplo: el transporte, las comunicaciones, la electricidad y el suministro de agua (Corte Constitucional, sentencia C-691 de 2008).

7. Anexo 1. Normativa

CONSTITUCIÓN

Constitución Política de Colombia. (Artículos 29, 118, 275, 277, numeral 7).

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>

NORMAS INTERNACIONALES

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Carta de las Naciones Unidas. La Carta de las Naciones Unidas se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, al terminar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, y entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. El Estatuto de la Corte Internacional de Justicia es parte integrante de la Carta.

<https://www.un.org/es/charter-united-nations/>

Convención Americana sobre Derechos Humanos. “Pacto de San José”. San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969.

https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Pacto de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49.

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

LEYES

Código Sustantivo del trabajo. Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del Código Sustantivo del Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Ley 712 de 2001. Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1666813>

Ley 1149 de 2007. Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer efectiva la oralidad en sus procesos.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25673>

Ley 1210 de 2008. Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31424>

Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1679908>

Ley 1444 de 2011. Por medio de la cual se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República para modificar la estructura de la Administración Pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1680622>

Ley 1564 de 2012. Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1683572>

Ley 1636 de 2013. Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685719>

Ley 1823 de 2017. Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30030244>

Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30032737>

Ley 1846 de 2017. Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30032529>

Ley 1929 de 2018. Por medio de la cual se modifica temporal y parcialmente la destinación de un porcentaje de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, definida en el artículo 6° de la Ley 1636 de 2013; y se faculta a las Cajas de Compensación Familiar a destinar recursos para el saneamiento de pasivos en salud y/o el cumplimiento de condiciones financieras aplicables a las EPS.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30035529>

Ley 2040 de 2020. Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2040_2020.html#8

DECRETOS

Decreto Ley 262 de 2000. Por el cual se modifica la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan normas para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos.

http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_col_dec_262_sp.pdf

RESOLUCIONES

Resolución 375 de 2003. Por medio de la cual se regula la vigilancia superior oficiosa de manera temporal o permanente, en las actuaciones judiciales por parte de la Procuraduría Delegada para Asuntos Laborales de la Procuraduría General de la Nación, ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral y otras instancias.

https://www.minjusticia.gov.co/portals/0/mjd/docs/resolucion_procuraduria_0375_2003.htm#top

Resolución 600 de 2013. Por medio de la cual se asignan competencias y se distribuyen Despachos Judiciales a las Procuradurías Judiciales I y II para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

https://www.procuraduria.gov.co/relatoria/media/file/flas_juridico/669_Resolucion%20600-2013.pdf

Resolución 045 de 2017. Por la cual se modifica el artículo 12 de la Resolución 017 del 4 de marzo del 2000, se modifica la Resolución 375 de septiembre de 2003.

<https://www.procuraduria.gov.co/relatoria/media/file/4%20resolucion045-2017%20cambio%20nombre%20delegadas.pdf>

Resolución 2021 de 2018. Por el cual se establecen los lineamientos respecto a la inspección, vigilancia y control que se adelante frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58634564/Resolucio%CC%81n+2021+de+2018.pdf>

Resolución 810 de 2014. Por la cual se establece el trámite interno para el registro sindical de organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45099/resolucion_000810.pdf

JURISPRUDENCIA

Corte Constitucional. (18 de febrero de 1993). Sentencia C- 055 de 1993 [M.P. José Gregorio Hernández].
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/C-055-93.htm>

Corte Constitucional. (27 de febrero de 1993). Sentencia C-096 de 1993 [M.P. Luis Alfonso Velasco].
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/C-096-93.htm>

Corte Constitucional. (2 de diciembre de 1998). Sentencia C- 743 de 1998 [M.P. Fabio Morón Díaz].
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-743-98.htm>

Corte Constitucional. (12 de noviembre de 1998). Sentencia C- 662 de 1998 [M.P. Hernando Herrera Vergara].
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-662-98.htm>

Corte Constitucional. (18 de agosto de 2004). Sentencia C- 783 de 2004 [M.P. Jaime Araújo Rentería].
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-783-04.htm>

Corte Constitucional. (9 de julio de 2008). Sentencia C-691 de 2008 [M.P. Manuel José Cepeda Espinosa].
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-691-08.htm>

Corte Constitucional. (3 de septiembre de 2008). Sentencia C-858 de 2008 [M.P. Nelson Pinilla Pinilla].
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-858-08.htm>

Corte Constitucional. (20 de mayo de 2010). Sentencia T-392 de 2010 [M.P. Jorge Iván Palacio].
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-392-10.htm>

Corte Constitucional. (9 de mayo de 2012). Sentencia C-330 de 2012 [M.P. Humberto Antonio Sierra].
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-330-12.htm>

Corte Constitucional. (8 de julio de 2015). Sentencia C- 424 de 2015 [M.P. Katherine Alejandra Rodríguez].
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/C-424-15.htm>

Corte Constitucional. (26 de octubre de 2016). Sentencia C-583 de 2016 [M.P. Aquiles Arrieta Gómez].
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-583-16.htm>

Corte Constitucional. (13 de septiembre de 2017). Sentencia T- 572 de 2017 [M.P. Antonio José Lizarazo].
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87261>

Consejo de Estado. (14 de mayo de 2014). Sentencia 1999-02657 de 2014 [C.P. Enrique Gil Botero].
http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_fb7d577ad0850394e0430a0101510394

Consejo de Estado. (17 de septiembre de 2014). Sentencia No. radicado (44541)A de 2014 [M.P: Robert Enrique Zamora].
<https://procesal.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/sites/9/2015/03/BV-77-C-2.pdf>

Consejo de Estado. (26 de octubre de 2017). Sentencia 2014-01139 de 2017 [C.P. César Palomino Cortés].
http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_010a6d28e95e4665ad0d549de4878a7b

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral. (29 de septiembre de 2004). Sentencia Radicación No. 23556 de 2004 [M.P. Isaura Vargas Díaz].
http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_75992041fc6ef034e0430a010151f034

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral. (15 de febrero de 2007). Sentencia Radicación No. 27903 de 2007 [M.P. Francisco Javier Ricaurte].
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral. (7 de octubre de 2008). Sentencia Radicación No. 32641 de 2008 [M.P. Camilo Tarquino Galileo].
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Penal- Sala de Decisión de Tutelas. (29 de noviembre de 2011). Sentencia 56961 [M.P. José Leónidas Bustos Martínez] <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral. (12 de marzo de 2014). Sentencia AL 2314-2014 [M.P. Clara Cecilia Dueñas].
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral. (09 de junio de 2015). Sentencia STL7382 de 2015 [M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo] <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral. (3 de mayo de 2017). Sentencia AL 2763 de 2017 [M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas].
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral. (5 de julio de 2017). Sentencia SL17063 de 2017 [M.P. Gerardo Botero Zuluaga].
<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic12017/Ficha%20SL17063-2017.pdf>

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral. (29 de noviembre de 2017). Sentencia SL20094 de 2017 [M.P. Rigoberto Echeverri Bueno].

<https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2017/12/01/proceso-de-calificacion-de-la-suspension-o-paro-colectivo-del-trabajo-avianca-s-a-vs-acdac/>

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral. (20 de junio de 2018). Sentencia SL 2501 de 2018 [M.P. Luis Gabriel Miranda].

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2018/SL2501-2018.pdf>

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral. (11 de julio de 2018). Sentencia SL 3036 de 2018 [M.P. Gerardo Botero Zuluaga].

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL3036-2018.pdf>

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral. (6 de febrero de 2019). Sentencia SL266 de 2019 [M.P. Rigoberto Echeverri Bueno].

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmar2019/SL226-2019.pdf>

Corte Suprema de Justicia Sala de Descongestión No. 3. (10 de octubre de 2018). Sentencia SL 4384 de 2018 [M.P. Jimena Isabel Godoy].

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/cs/j/index.xhtml>

OTROS

Procuraduría General de la Nación. (2007). Manual de Procedimientos de la Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles.

[https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/modulo_calidad/mapa_proceso/57_PRO-IN-JU-010%20\(MA\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/modulo_calidad/mapa_proceso/57_PRO-IN-JU-010%20(MA).pdf)

Ámbito Jurídico. (2012). Reglas sobre intervención de procuraduría en proceso laboral son distintas a las de las partes.

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/reglas-sobre-intervencion-de-procuraduria-en-proceso>

Instructivo No. 73 de 2013. Notificación e intervención judicial del Ministerio Público dentro de los procesos que se adelantan en la jurisdicción laboral y de seguridad social. Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y Seguridad Social.

<https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Instructivo%2073-2013%20notificaci%C3%B3n%20intervenci%C3%B3n%20judicial%20de%20minpublico%20procesos%20jurisdicci%C3%B3n%20laboral%20y%200ss.pdf>

Procuraduría General de la Nación. (S.f.). Manual Especifico de Funciones y de Requisitos por Competencias Laborales de la Procuraduría General de la Nación.

[https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/MF\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/MF(1).pdf)

Alfaro, V. (S.f.). Glosario de términos de derecho laboral.

http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf

Caicedo, L., Martínez, R., Villalobos, S., y Murgas, I. (s.f) Análisis del conflicto laboral colectivo y sus mecanismos de solución.

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/982/ANALISIS%20DEL%20CONFLICTO%20LABORAL%20COLECTIVO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Centro de Educación Ciudadana USS- CECUSS. (S.f.). Glosario Laboral.

<https://www.uss.cl/wp-content/uploads/2017/10/7.-Glosario-Laboral.pdf>

Diazgranados, L. et al. (2018). Derecho Laboral en Colombia.

<https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>

Derecho UNED. (S.f.). Glosario de Derecho Procesal.

<http://derecho.isipedia.com/glosarios/glosario-de-Derecho-Procesal>

Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”. (2011). Práctica judicial en el proceso ejecutivo laboral.

<https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/tree/content/pdf/a4/13.pdf>

Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”. (2007). Programa de formación judicial especializada para el área laboral y de la seguridad social.

<https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/tree/content/pdf/a4/4.pdf>

Forero, E. (2017). Trazos en la construcción de un derecho procesal laboral colombiano. Bogotá, D.C., Colombia: Universidad Libre. ISBN: 978-958-8981-92-5

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11016/Trazos%20Derecho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Trabajo. (2018). Proceso inspección, vigilancia y control. Procedimiento Tribunales de Arbitramento. Código: IVC-PD-09.

Ministerio del Trabajo. (15 de julio 2014). Concepto 117837, asunto: Radicado No. 81439 Fuero sindical - contrato a término fijo

Ministerio de Trabajo. (S.f.). Glosario Laboral.

<https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>

Organización Internacional del Trabajo- OIT. (S.f.). Convenciones ratificadas por Colombia, en vigor.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595

Instructivo No. 73 Procuraduría General de la Nación. Notificación e intervención judicial del Ministerio Público dentro de los procesos que se adelantan en la jurisdicción laboral y de seguridad social.

<https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Instructivo%2073-2013%20notificaci%C3%B3n%20intervenci%C3%B3n%20judicial%20de%20minpublico%20procesos%20jurisdicci%C3%B3n%20laboral%20y%200ss.pdf>

Agudelo, Martín. (2005). El debido proceso. Opinión jurídica, 4(7), 89-105.

Ledesma, Ángela. (2018). El rol del Ministerio Público en casos no penales en América Latina. Santiago de Chile: CEJA.

RECUERDE

A continuación se relacionan los formatos del Sistema de Gestión de Calidad que corresponden al proceso misional del que hace parte la guía

Se referenciarán los formatos de apoyo utilizados en la gestión. Se incluirán los formatos de apoyo que han sido aprobados por el Sistema de Gestión de Calidad y aquellos que se encuentren dentro de la página web de la entidad o de otras entidades del Estado

Recuerde que puede acceder a estos formatos en la página de Sistema de Gestión de calidad de la Procuraduría General de la Nación, dando click en el siguiente hipervínculo

<https://www.procuraduria.gov.co/portal/Mapa-de-procesos-component.page#postfind>

8. ANEXO 2. FORMATOS DE APOYO MISIONAL

A continuación, se referencian los formatos de apoyo utilizados en la gestión de intervención laboral que se pueden hallar en el siguiente link:

<https://www.procuraduria.gov.co/portal/Mapa-de-procesos-component.page#postfind>

- ☑ Formato de consolidación de conceptos.
- ☑ Formato de atención al usuario.
- ☑ Formato de control de audiencias.
- ☑ Formato de informe de avance de asunto.
- ☑ Formato de control de vencimientos.
- ☑ Formato de acta de visita administrativa.
- ☑ Formato de hoja de ruta.



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación



Acreditación
Institucional de
ALTA CALIDAD

Mayor Información

Procuraduría General de la Nación

Carrera 5 No. 15-80

PBX: (571) 5878750