

EL CONTRATO DE TRABAJO COMO TÍTULO EJECUTIVO

Dr. SAMIR ALBERTO BONETT ORTIZ

Fecha de recepción: 24 de Noviembre de 2010 - Fecha de aceptación: 9 de Diciembre de 2010

Resumen

¿El contrato de trabajo es un título ejecutivo? La respuesta a esta pregunta es el objeto de este artículo, e implica unas consecuencias directamente relacionadas con la eficacia de los derechos sociales. En el derecho laboral siempre se ha aceptado, sin ninguna discusión, que ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador, como el pago del salario, el trabajador necesariamente debe acudir al proceso de conocimiento a través del procedimiento ordinario para que el juez profiera una sentencia de condena que sirva de título ejecutivo para iniciar el proceso ejecutivo. Y así ha sido siempre. Presentar una demanda para iniciar un proceso ejecutivo laboral con el contrato de trabajo como título ejecutivo significará más que la negación del juez de librar el mandamiento ejecutivo, la consideración de casi ignorante en el litigio laboral. Sin embargo, se equivocan quienes piensan así.

Palabras claves: *Contrato de trabajo, salario, derechos laborales, título ejecutivo laboral y proceso ejecutivo laboral.*

Abstract

The work contract is an executive title? The answer to this question is the object of this article, and directly implies consequences related to the effectiveness of the social rights. In the labor right always it has been accepted, without any discussion, that before the breach of the obligations of the employer, as the payment of the wage, the worker necessarily must go to the process of knowledge through ordinary procedure so that the profierce judge a sentence condemnation that serves as executive title to initiate the executive process. And thus it has been always. To present/display a demand to initiate a labor executive process with the work contract as executive title means more than the negation of the judge to free the executive order, the consideration of almost ignorant in the labor litigation. Nevertheless, they are mistaken who think thus.

Key words: *Labor contract of work, wage, rights, labor executive title and labor executive process.*

INTRODUCCIÓN

El presente artículo examina un tema trascendental para el Derecho Procesal del Trabajo y que compromete la vida de millones de colombianos que viven o sobreviven del salario, esto es, el relacionado con la pregunta ¿el contrato de trabajo es un título ejecutivo? En principio, puede pensarse que no porque nuestra tradición siempre ha sido la de iniciar un proceso de conocimiento a través del procedimiento ordinario, en lugar de un proceso ejecutivo. La idea que expresaré es que el contrato de trabajo es un título ejecutivo; los derechos del trabajador son muy valiosos (alimentación, vivienda, salud, educación, etc., en fin la vida digna) para sacrificarlos perdiendo el tiempo con procedimientos ordinarios innecesarios cuando el trabajador tiene el título ejecutivo es su mano: el contrato de trabajo. Ramiro Bejarano Guzmán¹ afirma que el tema del proceso ejecutivo “...no es procedimental solamente, sino que tiene que ver con la felicidad o desgracia de muchos colombianos...”; si esta frase tiene contenido social tratándose del proceso ejecutivo civil, qué puede decirse en el caso del proceso ejecutivo laboral donde no es sólo la felicidad o desgracia lo que está en juego, sino la vida digna.

La idea se desarrollará en cuatro partes: la primera sobre el contrato de trabajo, exponiendo su definición legal, las partes del contrato de trabajo y la obligación de pagar el salario y demás derechos sociales; la segunda sobre unas generalidades del proceso ejecutivo y el título ejecutivo para preparar el camino a la tercera parte, al tema central: el contrato de trabajo como título ejecutivo, y finalmente la cuarta indicando un avance en la materia, el del art. 47 de la Ley 1395 de 2010.

1. CONTRATO DE TRABAJO

1.1. Definición Legal

Según el art. 22 del Código Sustantivo del Trabajo, CST, “1. *Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.*

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono², y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.”.

¹ “Aspectos de interés en el proceso ejecutivo”. Ponencia presentada en el XXX Congreso colombiano de Derecho Procesal celebrado en Cali, 2009. *Memorias*. p. 343.

² Empleador, a partir de la Ley 50 de 1990, art. 107.

1.2. Partes del Contrato de Trabajo

Como establece el art. 22, num. 2, *ibídem*, las partes del contrato de trabajo son el trabajador y el empleador; el primero presta el servicio y el segundo lo recibe y remunera; el primero es el acreedor del salario y demás derechos sociales, pero también deudor de la obligación de prestar el servicio; el segundo es el deudor del salario y demás derechos sociales, pero también acreedor de la prestación del servicio.

1.3. Obligación de Pagar el Salario y demás Derechos Sociales³

No haré una descripción completa de cada derecho, pues no es el objeto, sino simplemente habré de revisar el concepto de *derechos ciertos* –los cuales cumplen los requisitos de ser derechos y correlativamente obligaciones claras y expresas–, regulados de manera total por el Código Sustantivo del Trabajo.

1.3.1. Salario

Los artículos 127 a 157 *ibídem*, regulan el salario, entre otros aspectos, en cuanto a su definición, los pagos que son y no son salario (arts. 127 y 128), las clases de salario (arts. 129 y 132), los periodos de pago (art. 134), el lugar y tiempo de pago (art. 138), a quién se hace el pago (art. 139) e incluso suple la falta de estipulación (144). Por consecuencia, la ley reglamenta el derecho al salario del trabajador y correlativamente la obligación de pagarlo del empleador de manera completa. Asimismo, conforme al art. 39 *ibídem*, “*El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos, está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago, la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación*” (Subrayado fuera de texto).

1.3.2. Prestaciones sociales

A cargo del empleador son el auxilio de cesantía, los intereses sobre el auxilio de cesantía, la prima de servicios y la dotación de calzado y vestido de labor, que es una prestación social en especie, mientras que las primeras son en dinero.

³ Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 7 de febrero de 2006, expediente 25.734, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza.

1.3.2.1. Auxilio de Cesantía

Está consagrado en los arts. 249 a 258 ibídem, con la reforma de los arts. 98 a 106 de la Ley 50 de 1990. Se liquida el 31 de diciembre de cada año y se consigna en un Fondo de Cesantía a más tardar el 14 de febrero del año siguiente si el contrato de trabajo continúa vigente, en caso contrario se paga directamente al trabajador. Igual que las demás prestaciones sociales, no es usual en el contrato de trabajo señalar su valor, pues se hace en las oportunidades legales indicadas, y equivale a un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año. El hecho que en el contrato de trabajo no se exprese la cantidad líquida de dinero en una cifra numérica precisa no significa que la obligación no sea “liquidable por simple operación aritmética”, según el art. 491, inc. 2 del Código de Procedimiento Civil, CPC, criterio aplicable a los demás derechos sociales. La operación matemática es elemental:

Salario (incluido el auxilio de transporte) x tiempo de servicio / 360

Ejemplo: María trabajó como Secretaria de José del 1 de enero al 31 de diciembre de 2009. El salario fue el mínimo legal mensual vigente, que en 2009 fue \$496.900 y el auxilio de transporte fue \$59.300.

Operación: \$496.900 + \$59.300: \$556.200 x 360 / 360: \$556.200

1.3.2.2. Intereses sobre el Auxilio de Cesantía

Están regulados en la Ley 52 de 1975 y el Decreto 116 de 1976. Se liquidan y pagan directamente al trabajador al momento de liquidar el auxilio de cesantía; corresponden al 12% anual y proporcionalmente por fracción de año. La fórmula es:

Auxilio de cesantía x 0.12 x tiempo de servicio / 360

Siguiendo el ejemplo anterior: \$556.200 x .012 x 360 / 360: \$66.744

1.3.2.3. Prima de Servicios

Está consagrada en los arts. 306 a 308 del CST, en concordancia con las sentencias C-034 de 2003⁴, C-042 de 2003⁵ y C-100 de 2005⁶ de la Corte Constitucional. Equivale a un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año,

⁴ Colombia. Sentencia del 28 de enero de 2003, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

⁵ Colombia. Sentencia del 28 de enero de 2003, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

⁶ Colombia. Sentencia del 8 de febrero de 2005, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

como el auxilio de cesantía, pero se paga semestralmente: 15 días se pagan a más tardar el último día de junio y los otros 15 días a más tardar el 20 de diciembre. La fórmula es:

Salario (incluido el auxilio de transporte) x tiempo de servicio / 180 (por cada semestre)

Continuando el ejemplo anterior: \$496.900 + \$59.300: \$556.200 x 180 / 360: \$278.100 (primer semestre)

\$496.900 + \$59.300: \$556.200 x 180 / 360: \$278.100 (segundo semestre)

1.3.2.4. Dotación de Calzado y Vestido de Labor

Está regulada en los arts. 230 a 235 ibídem. Es una prestación en especie y se suministra cada cuatro meses: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre; consiste en un par de zapatos y un vestido de labor.

1.3.3. Vacaciones

No son una prestación social, sino un descanso regulado en los arts. 186 a 192 ibídem. Corresponden a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por fracción de año, en armonía con la sentencia C-019 de 2004⁷ de la Corte Constitucional y la Ley 995 de 2005.

1.3.4. Indemnizaciones

Son la indemnización de perjuicios por despido injusto o sin justa causa –art. 64 ibídem–, en sus dos clases: el directo, que hace el empleador, y el indirecto, que hace el trabajador por el incumplimiento del empleador de sus obligaciones legales, convencionales y contractuales, y la indemnización por falta de pago –art. 65 ibídem. Sobre estas indemnizaciones puede objetarse que son derechos inciertos mientras los declare el juez en la sentencia. No obstante, si el empleador termina el contrato de trabajo sin justa causa y así lo reconoce y además manifiesta al trabajador la decisión de pagar la indemnización por despido injusto prevista en el art. 64 ibídem, bien puede servir de título ejecutivo. En caso de omitir la fecha de pago, la exigibilidad sería a partir de la terminación misma del contrato de trabajo, igual que la indemnización por falta de pago, aunque esta presenta una mayor dificultad porque según la Corte Suprema de Justicia⁸ no es de aplicación automática y el juez debe

⁷ Colombia. Sentencia del 20 de enero de 2004, M.P. Jaime Araujo Rentería.

⁸ Colombia. Sala de Casación Laboral, sentencia del 24 de enero de 2006, expediente 25.334, MP Gustavo José Gnecco Mendoza.

valorar la buena o mala fe del empleador en la omisión de pagar, aunque la norma no lo establezca, por lo que es una consideración discutible.

1.3.5. Afiliación y pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral

Este Sistema fue creado por la Ley 100 de 1993, en desarrollo del art. 48 de la Constitución Política, CP, que “garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social”. Está formado por el Sistema General de Pensiones –arts. 10 a 151 de la Ley 100 de 1993–, el Sistema General de Seguridad Social en Salud –art. 152 a 248 ibídem– y el Sistema General de Riesgos Profesionales –arts. 249 a 256 ibídem–. Hay unos Servicios Sociales Complementarios, pero no interesan en este caso. El contrato de trabajo es un título ejecutivo para que el trabajador exija al empleador la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y el pago de las cotizaciones en mora.

1.3.6. Afiliación y pago de los aportes parafiscales al Régimen del Subsidio Familiar

Está consagrado en las Leyes 21 de 1982 y 789 de 2002, entre otras. Así como para el Sistema de Seguridad Social Integral, el trabajador puede exigir al empleador la afiliación y el pago de los aportes parafiscales, porque si bien en estos casos la prestación (afiliación y cotización y aporte parafiscal) no se hace y paga directamente al trabajador, sino a una entidad administradora de los Sistemas, el trabajador es el beneficiario de las prestaciones económicas y asistenciales que brindan los Sistemas.

La normativa citada establece de manera clara y expresa que el empleador debe pagar al trabajador los derechos indicados en las oportunidades señaladas. Por consiguiente, no existe duda de los sujetos acreedor y deudor, de la prestación como objeto de la obligación, y de la fecha de exigibilidad. Entonces ¿por qué no decir que son obligaciones claras, expresas y exigibles?

2. GENERALIDADES

2.1. Diferencia entre el Proceso de Conocimiento y el Proceso Ejecutivo

Según Francesco Carnelutti⁹ una de las clasificaciones del proceso “...se funda en la diferencia entre declaración y actuación de las relaciones jurídicas: hay casos en que basta que una relación sea declarada para que se logren los fines del derecho, y otros en los cuales es necesario, en cambio, que se actúe, esto es, que se ajuste a la situación jurídica la situación material; en el primer caso, el proceso tiende a declarar

⁹ Instituciones del Proceso Civil. Volumen I. Traducción de Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires: Librería El Foro, 1997. p. 61.

lo que debe ser, en el segundo, a obtener que sea lo que debe ser.”. Luego explica que “... la distinción se funda en la diferencia entre litis de pretensión discutida y litis de pretensión insatisfecha...”.

También Francesco Carnelutti¹⁰ explica la diferencia así: “...el proceso de cognición (...) transforma el hecho en derecho; el proceso ejecutivo en cambio, transforma el derecho en hecho”. Pareciera que donde termina el proceso de conocimiento inicia el proceso ejecutivo, pero no siempre es así, porque no en todos los casos es necesaria la sentencia de condena del proceso de conocimiento, como sostiene Hugo Alsina¹¹. Entonces el trabajador debe iniciar un proceso de conocimiento si no tiene certeza de su derecho, y uno ejecutivo si la tiene.

2.2. Título ejecutivo. Normativa, Concepto y Requisitos

2.2.1. Normativa

Conforme al art. 100 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, CPTSS, “Será exigible ejecutivamente el cumplimiento de toda obligación originada en una relación de trabajo, que conste en acto o documento que provenga del deudor o de su causante o que emane de una decisión judicial o arbitral firme”.

Esta disposición no consagra los requisitos de obligación clara, expresa y exigible, como lo hace el art. 488 del CPC, pero deben entenderse implícitos en ella.

2.2.2. Concepto.

Siguiendo a Guiseppe Chioyenda¹² “el título ejecutivo es el presupuesto o condición general de cualquiera ejecución”, y a Jaime Azula Camacho¹³, “título ejecutivo es el documento o conjunto de documentos contentivos de una obligación clara, expresa y actualmente exigible a favor del acreedor y a cargo del deudor, que provenga directamente de este o de su causante o se halle contenida en una decisión judicial que deba cumplirse o en otro documento al cual la ley le otorga expresamente esa calidad”.

¹⁰ Derecho Procesal Civil y Penal. Biblioteca Clásicos del Derecho. Volumen 4. México DF: Harla SA de CV, 1997. p. 182.

¹¹ *Tratado teórico práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*. Tomo V. Parte General. Segunda edición, Buenos Aires: Ediar Soc. Anon. Editores, 1962. p. 35.

¹² *Principios de Derecho Procesal Civil*. Tomo I. Traducción española de la tercera edición italiana, Madrid: Editorial Reus SA, 1922. p. 282.

¹³ *Manual de Derecho Procesal*. Tomo IV. Procesos Ejecutivos. Quinta edición, Bogotá DC: Editorial Temis SA, 2009. p. 9.

2.2.3. Requisitos.

Los requisitos del contrato de trabajo como título ejecutivo laboral según el art. 100 del CPTSS son: que contenga una obligación originada en una relación laboral; que conste en un documento; que sea clara, expresa y exigible; y que provenga del deudor o de su causante.

Sobre la fuerza ejecutiva del título ejecutivo contractual, Jairo Parra Quijano¹⁴ sostiene que "...sería posible escoger cualquiera de estas dos políticas legislativas: A) Enumerar taxativamente los títulos ejecutivos; B) Señalar los requisitos generales que debe cumplir un documento para que merezca el tratamiento del proceso ejecutivo...". Luego de explicar las consecuencias de cada uno, concluye que en Colombia se acogió el segundo sistema, es decir, que la fuerza ejecutiva del título ejecutivo no necesariamente deriva de la ley que así lo indique, como las decisiones judiciales o arbitrales ejecutoriadas, como señala el art. 100 *ibídem*, sino del cumplimiento de los requisitos exigidos por la misma disposición para que el documento pueda servir de título ejecutivo. Siendo así, el contrato de trabajo que reúna los requisitos indicados, es un título ejecutivo.

2.3. Obligaciones de Dar, Hacer y no Hacer.

Según los arts. 493 y 494 del CPC pueden exigirse ejecutivamente obligaciones de dar, hacer y no hacer. Por la naturaleza de los derechos y las obligaciones laborales, es obligación de dar pagar el salario; es obligación de hacer afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral; y es obligación de no hacer "deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial", conforme al art. 59, num. 1 del CST.

2.4. Contrato como Título Ejecutivo

En el derecho colombiano hay ejemplos ciertos e indiscutibles de contratos que son títulos ejecutivos, basta mencionar el contrato de arrendamiento, según el art. 14 de la Ley 820 de 2003. Siguiendo la teoría general de las obligaciones¹⁵, el contrato de trabajo se caracteriza por ser bilateral, oneroso (conmutativo), de tracto sucesivo, etc. Estas mismas características las tiene el contrato de arrendamiento, y sin embargo, este sí es un título ejecutivo y el contrato de trabajo no. Estas hipótesis lo demuestran:

¹⁴ *Derecho Procesal Civil*. Tomo II. Parte Especial. Bogotá: Ediciones Librería del Profesional, 1995. p. 268.

¹⁵ PÉREZ VIVES, Álvaro. *Teoría General de las Obligaciones*. Volumen I. Parte Primera. De las fuentes de las obligaciones. Cuarta edición, Bogotá DC: Ediciones Doctrina y Ley Ltda, 2009. pp. 91-113.

Hipótesis 1: El 1 de enero de 2010, María, arrendadora; y José, arrendador, celebraron un contrato de arrendamiento de local comercial por un año; el precio del arrendamiento mensual es de \$1.000.000 pagadero anticipadamente dentro de los primeros 5 días del respectivo mes. José no pagó a María el precio de agosto a octubre. ¿Puede María demandar ejecutivamente a José y obtener que el juez ordene a éste pagarle el precio de agosto a octubre, es decir, el contrato de arrendamiento es un título ejecutivo? La respuesta es que no existe ninguna duda en que sí lo puede hacer.

Hipótesis 2: El 1 de enero de 2010, María, empleadora; y José, trabajador, celebraron un contrato de trabajo (la duración es indiferente); el salario es \$1.000.000 pagadero por periodos mensuales. María no pagó a José el salario de agosto a octubre. ¿Puede José demandar ejecutivamente a María y obtener que el juez ordene a ésta pagarle el salario de agosto a octubre, es decir, el contrato de trabajo es un título ejecutivo? La respuesta hasta ahora es que no, el trabajador tiene que iniciar un proceso de conocimiento a través del procedimiento ordinario que si es de dos instancias, puede durar 3 o más años, para luego de estar la sentencia ejecutoriada, tramitar el proceso ejecutivo cuando posiblemente no haya bienes que garanticen el pago de sus derechos sociales, es decir, el proceso –como instrumento para garantizar la convivencia– no será más que “un "pasatiempo", además, desagradable y caro”¹⁶.

3. EL CONTRATO DE TRABAJO COMO TÍTULO EJECUTIVO

El artículo 100 del CPTSS hace una enumeración de los títulos ejecutivos laborales, pero no es taxativa, es decir, pueden ser más, entre ellos, el contrato de trabajo.

La doctrina procesal civil representada por Nelson R. Mora G.¹⁷, Jaime Azula Camacho¹⁸, Juan Guillermo Velásquez Gómez¹⁹ y Edgar Guillermo Escobar Vélez²⁰, quien cita a Nelson R. Mora G., enseña que el contrato de trabajo es un título ejecutivo si reúne los requisitos exigidos en el art. 100 ibídem, incluidos los de contener una obligación clara, expresa y exigible, mientras que la doctrina procesal del trabajo no parece tener clara la calidad de título ejecutivo del contrato de trabajo. Francisco Niño Torres y Roberto Mejía Estupiñán²¹, Augusto Enrique Torregróza

¹⁶ FAIRÉN GUILLÉN, Víctor. *Teoría General del Derecho Procesal*. Primera edición, México DF: Universidad Nacional Autónoma de México, 1992. p. 35.

¹⁷ *Procesos de Ejecución*. Tomo II. Cuarta edición, Bogotá: Editorial Temis Librería, 1982. p. 385.

¹⁸ *Op. cit.* p. 350.

¹⁹ *Los procesos ejecutivos y medidas cautelares*. Decimosegunda edición, Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda, 2004. p. 368.

²⁰ *Los Procesos de Ejecución*. Segunda edición, Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda, 2009. p. 313.

²¹ *Procedimiento Laboral Teórico y Práctico*. Sexta edición, Santa Fe de Bogotá: Editorial Temis SA, 1987. pp. 171-173.

Sánchez²², José María Obando Garrido²³, Fabián Vallejo Cabrera²⁴, Gerardo Botero Zuluaga²⁵, y Jaime Rodríguez Garreta y Martha Izquierdo Caballero²⁶ no lo mencionan. Domingo Campos Rivera²⁷ y Ernesto Forero Vargas²⁸ si señalan el contrato de trabajo como título ejecutivo.

El contrato de trabajo es el primero de los títulos ejecutivos laborales. La sentencia la tienen los pocos que demandan, mientras que el contrato de trabajo escrito lo tienen la mayoría de trabajadores, y a pesar de tener el título ejecutivo en la mano, por una tradición equivocada el trabajador debe acudir al juez para que después de un largo proceso –generalmente es más corta la duración del contrato de trabajo, que la del procedimiento ordinario– para que le repita que tiene los derechos que nacen del contrato.

Considero que el contrato de trabajo es un título ejecutivo, siempre que reúna los siguientes requisitos exigidos en el art. 100 *ibídem*:

3.1. Que contenga una obligación originada en una relación laboral.

3.2. Que conste en un Documento.

Según el art. 37 del CST, el contrato por su forma es consensual, es decir, puede ser verbal o escrito. No obstante, el contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito, conforme al art. 46 *ibídem*. Sólo el contrato escrito, sin importar su duración –a término indefinido, a término fijo, por labor determinada y ocasional–, puede ser un título ejecutivo, pero el verbal no. Respecto a la autenticidad del documento, el art. 12 de la Ley 446 de 1998 estableció que “Se presumirán auténticos los documentos que reúnan los requisitos del artículo 488 del Código de Procedimiento Civil, cuando de ellos se pretenda derivar título ejecutivo”, disposición reiterada en el art. 26 de la Ley 794 de 2003, que modificó el art. 252 del CPC.

²² *Curso de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Segunda edición, Bogotá DC: Ediciones Doctrina y Ley Ltda, 2002. pp. 293-297.

²³ *Derecho Procesal Laboral*. Cuarta edición, Bogotá DC: Ediciones Doctrina y Ley Ltda, y Ediciones Tunvivor, 2003. p. 195.

²⁴ *La Oralidad Laboral. Teoría-Práctica y Jurisprudencia. Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Quinta edición*, Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda., 2008. pp. 304-306.

²⁵ *Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tercera edición, Bogotá DC: Grupo Editorial Ibáñez, 2008. p. 330.

²⁶ *Guía Teórico Práctica de Derecho Laboral y su Procedimiento*. Segunda edición, Bogotá DC: Ediciones Doctrina y Ley Ltda, 2009. p. 485.

²⁷ *Derecho Procesal Laboral*. Bogotá DC: Editorial Temis SA, 2003. pp. 250, 253 y 254.

²⁸ “Analogía o Autonomía en el Proceso Laboral Ejecutivo”. Ponencia presentada en el XXIX Congreso colombiano de Derecho Procesal celebrado en Medellín, 2008. Memorias. p. 431.

3.3. Que sea Clara, Expresa y Exigible

Siguiendo a Jaime Azula Camacho²⁹, “obligación clara significa que en el documento consten todos los elementos que la integran, esto es, el acreedor, el deudor y el objeto o prestación perfectamente individualizados.” “Obligación expresa quiere decir que esté determinada sin lugar a dudas en el documento” y “obligación exigible es la calidad que la coloca en situación de pago o solución inmediata, por no estar sometida a plazo, condición o modo, esto es, por tratarse de una obligación pura, simple y ya declarada”.

3.4. Que Provenga del Deudor o de su Causante

Frente a las críticas que pueda recibir esta posición, especialmente que el trabajador debe probar que tiene el derecho o mejor, que el empleador no le ha pagado, es la misma situación del arrendador que demanda ejecutivamente al arrendatario y alega el incumplimiento en el pago del precio del arrendamiento mensual, pues al ser una negación indefinida está exenta de prueba, según al art. 177 *ibídem*, y es el arrendatario quien debe probar el pago para que no continúe la ejecución porque, como explica Hernán Fabio López Blanco³⁰, la carga de la prueba en el proceso ejecutivo la tiene el demandado; de la misma manera si el trabajador demanda ejecutivamente al empleador y manifiesta su incumplimiento en el pago del salario y demás derechos sociales, es éste quien debe probar el pago. Al trabajador le basta probar la existencia del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo como título ejecutivo tiene estas ventajas para el Estado en su obligación de impartir justicia y los justiciables: primera, la disminución de los procedimientos ordinarios y el aumento de los procesos ejecutivos. No tiene sentido que el trabajador deba iniciar un procedimiento ordinario y esperar que el juez dicte una sentencia que repita lo que está en el contrato de trabajo. Además, esto redundaría en la reducción de la excesiva carga de trabajo de los despachos judiciales, convirtiéndose en una excelente medida de descongestión sin la obligada intervención de las ramas legislativa y ejecutiva; y segunda, la más importante, la garantía de la eficacia de los derechos de los trabajadores. De nada sirva que la ley sustancial consagre los derechos de los trabajadores, si el empleador los incumple y aquellos no tienen un mecanismo idóneo para lograr la eficacia de sus derechos, que en el derecho laboral son mínimos e irrenunciables. Desde luego, la ejecución implica la posibilidad de solicitar desde el inicio del proceso medidas cautelares que garanticen el pago efectivo de los derechos del trabajador, pues no son pocas las veces que las sentencias de condena no se pueden ejecutar por la ausencia de bienes.

²⁹ *Op. cit.* pp. 15-16.

³⁰ *Instituciones de Derecho Procesal Civil colombiano*. Tomo II. Parte Especial. Novena edición, Bogotá DC: Dupré Editores, 2009. p. 36.

4. LEY 1395 DE 2010: UN AVANCE

La Ley 1395 de 2010 constituye un avance en la posibilidad de lograr la eficacia de los derechos sociales. El art. 47 adicionó al art. 77, par. 1, num. 3, un tercer inciso, así: “Si en la audiencia o en cualquier etapa del proceso resultan probadas con documento pretensiones de la demanda que versan sobre derechos ciertos e irrenunciables de trabajador, el juez ordenará el pago y el proceso continuará en relación con las demás pretensiones.”.

La exposición de motivos³¹ de esta disposición fue: “...como en materia laboral existen derechos ciertos e irrenunciables de los trabajadores, nacidos de las relaciones laborales, y ligados, en muchos casos, a derechos fundamentales de aquellos, se propone un mecanismo para que, cuando tales derechos estén plenamente probados, más allá de toda duda, el juez pueda ordenar su pago sin necesidad de esperar hasta el momento procesal de dictar la sentencia. Además de hacerse pronta justicia, el reconocimiento y orden de pago de tales derechos será medida eficaz para la descongestión de la justicia”.

A pesar de la buena intención del legislador con esta disposición, tampoco puedo omitir decir que es insuficiente, primero porque necesariamente hay que iniciar el procedimiento ordinario, y segundo porque no es una garantía de todos los derechos sociales, pues deja por fuera los derechos ciertos renunciables. Pero es un avance.

CONCLUSIONES

1. El contrato de trabajo escrito es título ejecutivo si cumple los requisitos indicados en el art. 100 del CPTSS, además de contener una obligación clara, expresa y exigible.
2. El proceso ejecutivo, en lugar del procedimiento ordinario, garantiza la eficacia de los derechos de los trabajadores.
3. No es necesaria una reforma legal para que el contrato de trabajo sirva de título ejecutivo, la reforma debe ser de la tradición procesal.

³¹ Puede consultarse en la página Web http://servoaspr.imprenta.gov.co:7778/gacetap/gaceta.mostrar_texto?p_tipo=05&p_numero=197&p_consec=20009

BIBLIOGRAFÍA

ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo V. Parte General. Segunda edición, Buenos Aires: Ediar Soc. Anon. Editores, 1962.

AZULA CAMACHO, Jaime. *Manual de Derecho Procesal*. Tomo IV. Procesos Ejecutivos. Quinta edición, Bogotá DC: Editorial Temis SA, 2009.

BEJARANO GUZMÁN, Ramiro. *Aspectos de Interés en el Proceso Ejecutivo*. Ponencia presentada en el XXX Congreso colombiano de Derecho Procesal celebrado en Cali, 2009. Memorias.

Botero Zuluaga, Gerardo. Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Tercera edición, Bogotá DC: Grupo Editorial Ibáñez, 2008.

CAMPOS RIVERA, Domingo. *Derecho Procesal Laboral*. Bogotá DC: Editorial Temis SA, 2003.

CARNELUTTI, Francesco. *Derecho Procesal Civil y Penal*. Biblioteca Clásicos del Derecho. Volumen 4. México DF: Harla SA de CV, 1997.

CARNELUTTI, Francesco. *Instituciones del Proceso Civil*. Volumen I. Traducción de Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires: Librería El Foro, 1997.

CHIOVENDA, Guisepppe. *Principios de Derecho Procesal Civil*. Tomo I. Traducción española de la tercera edición italiana, Madrid: Editorial Reus SA, 1922.

ESCOBAR VÉLEZ, Edgar Guillermo. *Los Procesos de Ejecución*. Segunda edición, Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda, 2009.

FAIRÉN GUILLÉN, Víctor. *Teoría General del Derecho Procesal*. Primera edición, México DF: Universidad Nacional Autónoma de México, 1992.

FORERO VARGAS, Ernesto. “Analogía o Autonomía en el Proceso Laboral Ejecutivo”. Ponencia presentada en el XXIX Congreso colombiano de Derecho Procesal celebrado en Medellín, 2008. *Memorias*.

Ley 1395 de 2010. Exposición de Motivos. Puede consultarse en la página Web http://servoaspr.imprenta.gov.co:7778/gacetap/gaceta.mostrar_texto?p_tipo=05&p_numero=197&p_consec=20009

MORA G., Nelson R. *Procesos de Ejecución*. Tomo II. Cuarta edición, Bogotá: Editorial Temis Librería, 1982.

NIÑO TORRES, Francisco, y MEJÍA ESTUPIÑÁN, Roberto. *Procedimiento Laboral Teórico y Práctico*. Sexta edición, Santa Fe de Bogotá: Editorial Temis SA, 1987.

OBANDO GARRIDO, José María. *Derecho Procesal Laboral*. Cuarta edición, Bogotá DC: Ediciones Doctrina y Ley Ltda, y Ediciones Tunvimor, 2003.

PÉREZ VIVES, Álvaro. *Teoría General de las Obligaciones*. Volumen I. Parte Primera. De las fuentes de las obligaciones. Cuarta edición, Bogotá DC: Ediciones Doctrina y Ley Ltda, 2009.

RODRÍGUEZ GARRETA, Jaime, e IZQUIERDO CABALLERO, Martha. *Guía Teórico-Práctica de Derecho Laboral y su Procedimiento*. Segunda edición, Bogotá DC: Ediciones Doctrina y Ley Ltda, 2009.

TORREGROZA SÁNCHEZ, Augusto Enrique. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Segunda edición, Bogotá DC: Ediciones Doctrina y Ley Ltda, 2002.

VALLEJO CABRERA, Fabián. *La Oralidad Laboral. Teoría-Práctica y Jurisprudencia. Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Quinta edición, Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda., 2008.

Velásquez Gómez, Juan Guillermo. *Los Procesos Ejecutivos y Medidas Cautelares*. Decimosegunda edición, Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda, 2004.