REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO

Neiva, veinte (20) de abril de dos mil veintidós.

Obrando a través apoderado judicial, la señora **ISABELLA DE JESUS VASQUEZ VARGAS** presenta demanda ejecutiva de primera instancia en contra de la **CORPORACION MI IPS HUILA** para obtener el pago de la suma de $3.293.000 por concepto de salario impagado del mes de febrero de 2022; la suma de $768.366,66 por concepto de salario impagado del periodo comprendido desde el 1 al 7 de marzo de 2022; la suma de $823.300 por concepto de auxilio extralegal no salarial, del mes de febrero de 2022; la suma de $192.103,33 por concepto de auxilio extralegal no salarial por el periodo comprendido del 1 al 7 de marzo de 2022, y las costas del proceso.

Allega como título ejecutivo base de recaudo principal, el contrato individual de trabajo a término fijo para labores asistencias, firmado el 8 de marzo de 2021; Acuerdo sobre auxilio extralegal no constitutivo de salario, pactado el día 8 de marzo de 2021 y certificación laboral expedida por la demandada.

Para resolver se CONSIDERA:

Al respecto se debe precisar que de conformidad con el artículo 422 del Código General del Proceso (antes artículo 488 del Código de Procedimiento Civil) en concordancia con el artículo 100 del C. P. del Trabajo y la S. S.,, se tiene entendido que el 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 éste o de su causante y que tenga la calidad de plena prueba,* o se halle contenido en una decisión judicial, que deba cumplirse, o en otro documento al cual la ley expresamente le ha otorgado esa calidad.

Respecto de **LA PLENA PRUEBA,** en su acepción más simple, puede definirse como aquella que obliga al Juez a tener por cierto un hecho. En otros términos, es aquella a la que debe dársele credibilidad.

Ahora, en relación con el **TITULO EJECUTIVO**, la norma legal define dos requisitos que debe cumplir un documento a fin de que se considere como título ejecutivo:

a.) Que en el documento conste la existencia de una deuda generada en una relación laboral.

b). Que el documento emane del deudor. La información sobre la deuda debe ser suficiente para que la obligación resulte clara, expresa y exigible. Es decir, no basta que el documento contenga alguno de los elementos de los cuales puede inferirse la eventual existencia de una deuda.

Los títulos ejecutivos, pueden ser de varias clases, entre ellos están los llamados "complejos" constituidos no por uno sino por dos o más documentos entre los cuales debe existir identidad de causa y objeto, es decir, deben ser conexos con la obligación crediticia, pues solo así adquieren su fuerza ejecutiva.

En igual sentido, si bien es cierto, el artículo 100 del C Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dispone que 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 en firme, en este asunto no se presentan todos estos presupuestos, toda vez que al revisar los documentos que aporta la parte promotora del proceso como base de recaudo que según él prestan mérito ejecutivo, en ninguno de ellos se puede establecer cuáles y a cuánto ascienden los montos que afirma se le adeudan a la demandante, en esos documentos lo que se puede establecer es la existencia de un contrato de trabajo, desarrollado dentro de los extremos temporales del 8 de marzo de 2021 al 7 de marzo 2002, y que la actora recibía como salario mensual la suma de $3.293.000; es decir que para que los documentos arrimados al proceso presten mérito ejecutivo en ellos, se deben determinar claramente los valores adeudados, razones suficientes para decidir que la obligación reclamada por la parte ejecutante no es clara, expresa ni exigible, o sea que no basta que los documentos presentados para su ejecución contengan alguno de los elementos de los cuales pueda inferirse la eventual existencia de una deuda.

Es que el contrato de trabajo puede en ciertas circunstancias constituirse en un título ejecutivo, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos en el artículo 100 del C P del Trabajo y de la Seguridad Social, y además también los de contener una obligación clara, expresa y exigible, requisitos éstos, como se advirtió no se cumplen en el presente asunto.

Se tiene entonces, que el contrato de trabajo sí mismo, no constituye un título ejecutivo , pues la ley no lo ha revestido de tal característica, pues lo único que se prueba con el contrato de trabajo es la existencia de una relación laboral , pero no prueba que el empleador deba alguna suma de dinero al trabajador, y al no contener el contrato de trabajo, se repite, una obligación clara, y expresa , no presta mérito ejecutivo.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva Huila,

R E S U E L V E :

PRIMERO: DENEGAR la anterior acción ejecutiva laboral promovida por **ISABELLA DE JESUS VASQUEZ VARGAS** en contra de la **CORPORACION MI IPS HUILA** conforme a la motivación precedente.

SEGUNDO: Devuélvanse los anexos sin necesidad de desglose y en firme este auto, archívese el expediente.

TERCERO: Tener al doctor **JORGE ALBERTO VARGAS RAMIREZ,** portador de la TP No. 54.696 expedida por el CSJ como apoderado judicial de a señora **ISABELLA DE JESUS VASQUEZ VARGAS**.

Notifíquese.

MARIA ELOISA TOVAR ARTEAGA

Jueza.

Ejec. 1ª. Instancia.
Rad. 2022-00161