

LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS CAUTELARES INNOMINADAS EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL COLOMBIANO

Sandra Anillo¹

Alvaro Arroyo²

Resumen

Las medidas cautelares innominadas son una figura jurídica reciente contemplada por el Código General del Proceso, que pueden ser decretadas con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la sentencia y la protección del derecho en litigio. Estas medidas no fueron reguladas de forma directa en el Código Procesal del Trabajo, por lo que se han gestado discusiones de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de justicia, si pueden ser o no aplicadas en el marco del proceso laboral ordinario, donde la primera corporación indicada, si admite su aplicación y la segunda no.

A pesar de estas diferencias y teniendo en cuenta la importancia de este instrumento, en este trabajo se tuvo como objeto general establecer qué tan necesario se hace que se implementen las medidas cautelares innominadas en el proceso ordinario laboral colombiano. metodológicamente se acudió a una investigación de tipo teórica, de diseño cualitativo, al método interpretativo y de corte transversal. Como resultado se pudo establecer, que estas medidas son necesarias en el proceso laboral ordinario, porque permite proteger los derechos de los trabajadores, ante una eventual insolvencia del empleador o pérdida de la garantía del cumplimiento. Se concluye que, estas medidas posibilitan la efectividad material de la sentencia de cara a la garantía de los derechos de los trabajadores.

Palabras clave: medidas cautelares innominadas, proceso ordinario laboral, trabajador, empleador.

¹ Abogada egresada de la Universidad de Pamplona Estudiante de especialización de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre. Email: sandraanillo06@hotmail.com

² Abogado egresado de la Universidad popular del cesar Estudiante de especialización de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre. Email: alvarojarro@gmail.com

Abstract

The unnamed precautionary measures are a recent legal figure contemplated by the General Procedural Code, which can be decreed with the purpose of guaranteeing the compliance of the judgment and the protection of the right in litigation. These measures were not directly regulated in the Labor Procedural Code, so there have been discussions in the jurisprudence of the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice, whether they can be applied in the framework of the ordinary labor process, where the first corporation indicated if it admits their application and the second does not.

In spite of these differences and taking into account the importance of this instrument, the general purpose of this work was to establish how necessary it is to implement the unnamed precautionary measures in the Colombian ordinary labor process. methodologically, we resorted to a theoretical type of research, with a qualitative design, interpretative method and transversal cut. As a result, it was established that these measures are necessary in the ordinary labor process, because they allow protecting the workers' rights in the event of the employer's insolvency or loss of the performance guarantee. It is concluded that these measures make possible the material effectiveness of the judgment in order to guarantee the rights of the workers.

Keywords: injunctive relief, ordinary labor proceeding, worker, employer.

Introducción

En Colombia con la entrada en vigor del Código General del proceso, se instituyeron una serie de figuras jurídicas que posibilitan que las decisiones que se adopten por los jueces no sean nugatorias, sino que, por el contrario, cuenten con garantías para su cumplimiento, como ejemplo de estas figuras, se encuentran las medidas cautelares innominadas, que se consagraron en el artículo 590 N° 11 de la norma referenciada.

En este sentido, dichas medidas en palabras de Clavijo (2018) tienen por finalidad “(...) proteger de manera provisional la integralidad de un derecho que es controvertido en un proceso, con el fin de que la decisión adoptada sea materialmente ejecutada” (p.21).

Ahora bien, en materia laboral no se contempló de forma expresa las medidas cautelares innominadas, a pesar de que tradicionalmente se observa un desequilibrio entre las partes de la relación laboral, toda vez que, no se puede desconocer que los empleadores tienen un alto grado de imposición en dicha relación (Bolívar, 2019). En virtud de lo anterior, ante ese desequilibrio dichas medidas asegurarían que el empleador no evada las decisiones que se adopten en el marco del proceso, pero, además se podrá mitigar los efectos de una decisión adoptada por el empleador y que dio origen al proceso, como sería el caso de la mujer en estado de embarazo que es despedida, pero que al solicitar la medida cautelar innominada el juez ordena su reintegro inmediato mientras se dicta sentencia.

A pesar de observarse la importancia de dichas medidas, el hecho de que no se hayan contemplado en el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, hace que existiendo norma especial general (laboral) las cuales han girado a producir, afectación a la seguridad jurídica pues desconocen el principio de legalidad, afectando la garantía del debido proceso, desconociendo si es necesario el pago de caución en materia laboral o si el juez puede decretarlas de oficio favoreciendo a una de las partes, se han generado una discusión en torno a la misma, lo cual ha girado en relación al siguiente interrogante: ¿Por qué se hace necesario que se implementen las medidas cautelares innominadas en el proceso ordinario laboral colombiano.?

Indistintamente de las problemáticas antes expuestas y teniendo en cuenta la finalidad del proceso ordinario laboral, que no es otra que proteger derechos laborales y que no se encuentren reguladas directamente en el área laboral las medidas innominadas cautelares, en este trabajo se plantea como objetivo general establecer qué tan necesario se hace que se implementen las medidas cautelares innominadas en el proceso ordinario laboral colombiano.

La importancia de revisar este tema radica en la novedad de esta figura y los efectos que la misma puede tener en materia laboral de implementarse en los procesos laborales, en especial frente al cumplimiento de las sentencias y por ende la protección de los derechos de los trabajadores, evitando que el empleador se insolvente durante el trámite del proceso. En el mismo sentido, es un tema que cuenta con un amplio desarrollo, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia de las altas cortes.

Para dar cumplimiento al objetivo general propuesto, este documento se dividirá en tres acápites. En el primer acápite se tiene por finalidad identificar la definición, características y requisitos de procedencia de las medidas cautelares innominadas en Colombia. En el segundo de ellos, se expone la posición de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral frente a la implementación de las medidas cautelares innominadas en el proceso laboral y en el tercer acápite se busca explicar los beneficios de implementar medidas cautelares innominadas en el proceso laboral ordinario.

El presente trabajo busca demostrar que es necesaria la implementación de las medidas cautelares innominadas en el proceso ordinario laboral para proteger los derechos de los trabajadores en Colombia.

Dada las características de este trabajo, metodológicamente se acudió a una investigación de tipo teórica, de diseño cualitativo, al método interpretativo y de corte transversal.

CAPITULO I

DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LAS MEDIDAS CAUTELARES INNOMINADAS EN COLOMBIA

En este primer capítulo se tiene por objeto explicar qué son las medidas cautelares innominadas en el marco del ordenamiento jurídico colombiano, sus características y los requisitos que debe tener en cuenta el juez a la hora de decretarlas previa solicitud de la parte interesada, que generalmente es la demandante, puesto que, es esta a quien le interesa garantizar el cumplimiento de la sentencia de serle favorable al final del proceso.

1.1. Definición de Medidas Cautelares Innominadas

Antes de entrar a definir qué son las medidas cautelares innominadas, se expone la definición de medidas cautelares a la luz de la jurisprudencia constitucional, donde se entiende que las mismas son *“instrumentos con los cuales el ordenamiento protege, de manera provisional y mientras dura el proceso, la integridad de un derecho que es controvertido en ese proceso”* (Corte Constitucional, Sentencia C 379 de 2004), atendiendo

a lo expuesto, estas medidas se imponen con el fin de asegurar que durante el proceso la garantía del cumplimiento del derecho, objeto del litigio, no desaparezca.

Ahora bien, se parte de la definición dada por Parra (2013, p. 302) citado por Bolívar (2019) quien entiende que las medidas cautelares innominadas son “*aquellas que no están previstas expresamente por el ordenamiento jurídico, pero esta faculta al juez, para que en cada caso y mediante petición de parte las decrete*” (p. 11).

De esta primera definición se pueden extraer que estas medidas no se encuentran estipuladas de forma expresa en el ordenamiento jurídico colombiano, como si sucede con las medidas cautelares nominadas; sin embargo, se admite su procedencia con base en lo dispuesto en el artículo 590 N°1 literal C del Código General del Proceso.

Además de lo anterior, a pesar de no existir una lista taxativa de cuáles pueden ser consideradas como medidas cautelares innominadas, el juez si esta facultado para decretarla a su arbitrio, pero se deben ajustar a cada caso en concreto, lo que significa que deben tener plena relación con las pretensiones de la parte que las solicita.

En complemento de lo indicado, Negrete (2015, p.13) citado por Clavijo (2018) este tipo de medidas son consideradas como: “*mecanismos para salvaguardar de una forma transitoria y en el desarrollo del proceso, el derecho discutido en el proceso, de igual manera estas medidas presentan una base constitucional, toda vez que, desarrollan el principio de eficiencia y eficacia*” (p. 15).

De acuerdo con la cita se tiene entonces que, estas medidas solo pueden operar durante el proceso, de ahí su carácter provisional, por lo tanto, se descarta cualquier posibilidad de que tengan vocación de permanencia.

En el mismo sentido, son mecanismos que potencian los principios de eficiencia y eficacia del proceso, toda vez que, aseguran la garantía que puede hacer efectivo el cumplimiento de la sentencia al final del proceso, es decir, estas permiten evitar que los fallos favorables a una de las partes sea una ilusión, sino que por el contrario se puedan materializar debidamente en la práctica.

1.2. Características de las medidas cautelares innominadas

De acuerdo con las definiciones expuestas en el acápite anterior, son varias las características de esta figura jurídica y que a continuación se enuncian:

- a) No están consagradas expresamente en la ley.
- b) Deben ser decretadas a petición de parte.
- c) Son decretadas a discrecionalidad del juez.
- d) Tienen un carácter provisional.
- e) Tienen un carácter instrumental.
- f) No constituyen prejuzgamiento o una sentencia anticipada.

En lo que respecta a la primera y tercera característica, se tiene entonces que dichas medidas no están expresadas taxativamente en la ley, como si sucede con las medidas cautelares nominadas, entre las que se encuentra, el secuestro, el embargo, la inscripción de la demanda. Debido a lo anterior, queda al arbitrio del juez, quien de acuerdo con las pretensiones del caso debe decretarlas, como, por ejemplo, en el caso de una mujer en estado de embarazo que fue despedida, el juez puede adoptar como medida cautelar que sea reintegrada de forma inmediata a su puesto de trabajo, hasta tanto se decida el asunto bajo su conocimiento (Sacipa, 2017, p. 74).

En lo que atañe a la segunda característica, estas medidas no pueden ser decretadas de oficio, sino que por el contrario debe ser la parte interesada quien las solicite, desde el inicio del proceso o lo que es lo mismo debe solicitarla el demandante con la presentación de la demanda (Sacipa, 2017, p. 74).

En relación con la cuarta característica, estas medidas solo operan mientras dure el tiempo que demore el proceso. Una vez este culmine se deben hacer efectivas de ser favorable la sentencia a la parte demandante y de no serlo, se debe ordenar su levantamiento de forma inmediata (Clavijo, 2018, p. 13).

En lo que se refiere al carácter instrumental, se tiene que estas constituyen un medio en el marco del proceso que permite garantizar el cumplimiento de la sentencia (Sacipa, 2017, p. 74).

Frente a la última característica, es importante indicar que las medidas cautelares no constituyen una sentencia al inicio del proceso, pues como su propio nombre lo indica, son una cautela para evitar que desaparezca la garantía del derecho cuando se evidencia amenaza o peligro en relación con ello (Bolívar, 2019, p.18).

1.3. Requisitos para la procedencia de las medidas cautelares innominadas

El juez previa solicitud de parte, para decretar las medidas cautelares innominadas debe verificar una serie de requisitos, con el fin de evitar que la misma sea gravosa para los derechos de la otra parte a quien se le ha de imponer.

El primer requisito de procedencia, que se debe verificar es la legitimidad de las partes, es decir, por un lado, que quien la solicita sea el titular del derecho subjetivo objeto del proceso y por el otro, a quien se le ha de imponer sea la parte demandada o quien este llamado a responder por el derecho en litigio (Bolívar, 2019, p.11).

El segundo requisito que se debe verificar es la existencia del riesgo o amenaza que corre el derecho al no implementarse la medida por la demora del proceso. En este sentido, el juez debe establecer en principio que de no decretarse la medida pueda desaparecer la garantía del derecho (Bolívar, 2019, p.11).

El tercer requisito se centra en que el juez debe considerar la apariencia del buen derecho, es decir, que se debe establecer si las pretensiones de la demanda tienen vocación de prosperar de acuerdo con la causa que se ventila en el proceso (Clavijo, 2018, p. 16).

En cuarto lugar, el juez debe determinar si la medida a imponer es necesaria, proporcional, razonable y efectiva. Lo anterior, teniendo en cuenta que si no existe peligro o amenaza frente al derecho no es procedente dicha medida, como también debe ajustarse a las circunstancias propias de cada caso en relación con las pretensiones y que la misma debe tener por objeto proteger el derecho en litigio (Clavijo, 2018, p. 16). El quinto requisito, es que la parte quien la solicita debe prestar caución.

CAPITULO II

LA POSICIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL FRENTE A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS CAUTELARES INNOMINADAS EN EL RPOCESO LABORAL

La Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en su sala laboral, han hecho referencia en su jurisprudencia a las particularidades de las medidas cautelares innominadas, admitiendo la existencia de estas, pero en el caso del proceso laboral difieren en su aplicación, por lo cual, en este capítulo, se evidenciará la posición adoptada por estas máximas corporaciones frente al tema indicado.

2.1. Posición de la Corte Constitucional frente a la implementación de las medidas cautelares innominadas en el proceso laboral

La Corte Constitucional admite la existencia de las medidas cautelares innominadas, haciendo énfasis en que estas deben ser solicitadas por las partes, toda vez que, no pueden ser decretadas de oficio por el juez y que su única finalidad es la protección del derecho en litigio. En el mismo sentido, recuerda que estas medidas no han sido previstas taxativamente en la ley, debido a la variedad de circunstancias que se pueden presentar, quedando al arbitrio del juez (Corte Constitucional, Sentencia C 835 de 2013).

En complemento de lo anterior, advierte que la imposición de este tipo de medidas no constituye una arbitrariedad, sino que por el contrario es una facultad del juez, frente a la cual se hace necesario que el legislador disponga los parámetros para su ejercicio (Corte Constitucional, Sentencia C 835 de 2013).

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, esta corporación también ha sentado los requisitos que se deben establecer para que sea efectiva la aplicación de dichas medidas, dentro de las que se avizora, la vulneración al derecho o la amenaza a que esto se presente; la llamada apariencia de buen derecho, que en otras palabras, no es más que el fundamento para que el juez pueda inferir que quien entre a reclamar el derecho sea en efecto acreedor de este, así como la necesidad, efectividad y proporcionalidad de la medida cautelar solicitada (Corte Constitucional, Sentencia C 088 de 2016).

En lo que respecta a la aplicación de estas medidas en el proceso ordinario laboral, la Corte Constitucional condiciona su aplicación a lo establecido en la Ley 712 de 2001, donde se establece de forma precisa lo siguiente:

“Cuando el demandado, en juicio ordinario, efectúe actos que el juez estime tendientes a insolventarse o a impedir la efectividad de la sentencia, o cuando el juez considere que el demandado se encuentra en graves y serias dificultades para el cumplimiento oportuno de sus obligaciones, podrá imponerle caución para garantizar las resultas del proceso, la cual oscilará de acuerdo a su prudente juicio entre el 30 y el 50% del valor de las pretensiones al momento de decretarse la medida cautelar”(artículo37a).

Podemos inferir entonces que la corte nos trae un modelo tasatorio en referencia a medidas cautelares, que servirá de base para que el juez laboral lo utilice al momento de interponer una medida conveniente e idónea en cualquier tipo de litigio.

En este sentido, como la medida está al arbitrio del juez, este podrá imponer caución con los que puede asegurar la protección del derecho durante todo el proceso, la cual como dice la norma puede estar entre el 30 y 50% de las pretensiones aducidas por el demandante. Siendo así, la decisión que adopte el operador judicial debe ser proporcional a la situación encontrada y la causa que se pretenda.

Con base en lo indicado, el juez laboral, podrá decretar las medidas cautelares establecidas en el artículo 37a innominadas que considere necesarias en cada caso en particular. En el artículo en mención, también se establece que quien hace la solicitud de la media cautelar innominada, debe manifestar bajo la gravedad juramento la causa que la soporta, y de querer ser escuchado el demandado debe prestar caución dentro de los 5 días siguientes a la citación.

En síntesis, la Corte Constitucional afirma que el juez laboral puede imponer cualquier medida cautelar innominada con la finalidad de “la protección del derecho objeto

del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión” (Corte Constitucional, Boletín No 22, 2021).

2.2. Posición de la Corte Suprema de Justicia Sala laboral frente a la implementación de las medidas cautelares innominadas en el proceso laboral.

La Corte Suprema de Justicia en su sala laboral ha dispuesto que las medidas cautelares innominadas, consagradas en el artículo 590 en su literal C, tienen como finalidad asegurar la efectividad de las pretensiones de la demanda (Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral. (20 de enero de 2020). Sentencia T 87427. [Mp. Fernando Castillo Cadena]).

Pero en complemento de lo anterior, dispone que, si bien es cierto que, el artículo antes mencionado habilita al juez para decretar medidas cautelares innominados, también es cierto que, estas no comportan una finalidad general e ilimitada, puesto que, el juez no puede decretar cualquier cautela sobre el patrimonio del demandado, porque también se debe evitar que este se afecte irrazonablemente (Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral. (19 de agosto de 2020). Sentencia T 89687. [Mp. Gerardo Botero Zuluaga]).

En lo que respecta a la aplicación de estas medidas al proceso laboral, a diferencia de los indicado por la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia en su sala laboral ha señalado que no pueden aplicarse por analogía las del Código General del Proceso, dado que, según el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, ello solo es posible ante ausencia de norma especial (citado por Corte Constitucional, Boletín No 22, 2021).

Debido a lo expuesto, no se admite la posibilidad por parte de esta corporación de que las medidas cautelares innominadas sean aplicadas en el proceso laboral por remisión normativa.

CAPITULO III

LOS BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR MEDIDAS CAUTELARES INNOMINADAS EN EL PROCESO LABORAL ORDINARIO

En este capítulo se tiene por objeto exponer los beneficios y determinar porque es necesaria la implementación de que generar la aplicación de medidas cautelares innominadas en el proceso laboral ordinario, teniendo en cuenta que con estas es posible asegurar la efectividad del cumplimiento de las sentencias que adopten los jueces en asuntos laborales para efectos de este trabajo.

3.1. Beneficios de la implementación de medidas cautelares innominadas en el proceso laboral ordinario

El proceso laboral en Colombia es la herramienta judicial con que cuentan las personas para lograr el amparo de los derechos laborales. En el marco de este se han desarrollado una serie de figuras entre ellas las medidas cautelares que permiten asegurar la garantía de ese derecho del que se esta pidiendo protección.

En virtud de lo anterior, se indica lo manifestado por Bolívar (2019) quien afirma que una de las ramas del derecho que más se beneficia con estas medidas es la laboral, toda vez que estas *“contribuirán a la consecución del fin pendular del derecho al trabajo, que es la protección de la parte débil de la relación, que es el mismo trabajador”* (p.17).

En el mismo sentido, continua el autor estimando que estas medidas también contribuyen a la búsqueda de la justicia por parte del estado, en el entendido de que en los procesos laborales se presenta un desequilibrio, que puede ser minimizado haciendo uso de estas, toda vez que, no se puede olvidar la posición dominante que tradicionalmente ejercen los empleadores frente a los trabajadores.

En complemento de lo expuesto, también se tiene que dichas medidas son benéficas porque permiten que el trabajador tenga garantía en el pago de sus derechos laborales que han sido afectados por el empleador y que son el objeto del litigio en las que estás tienen lugar.

Aunado a lo indicado, con estas medidas se busca evitar que las empresas se insolvente, y cuenten con los recursos o con los medios necesarios para garantizar el cumplimiento de la decisión que se adopte para proteger los derechos del trabajador (Peña, 2016, p.7).

En consonancia con todo lo expuesto Sacipa (2017) advierte que otro beneficio de estas medidas consiste en que ellas *“tienden a prevenir el riesgo que pueda resultar ilusoria la ejecución de una sentencia y evita que una de las partes pueda causar lesiones graves de difícil reparación al derecho de la otra”* (p.74).

En la misma vía, estas medidas contribuyen a la descongestión judicial, como lo plantea Bolívar, en el entendido de que las personas ya no tendrán que acudir a las acciones de tutela para hacer efectivas sus sentencias judiciales, toda vez que, desde el inicio del proceso se aseguró la garantía de protección del derecho invocado.

Finalmente, estas amplían el campo de acción de los jueces laborales, quienes en virtud de ellas están facultados para proteger diferentes derechos, cesar situaciones de riesgo u amenaza mientras se cursa el proceso laboral ordinario (p.17).

3.2. necesidad de la implementación de las medidas cautelares en el proceso ordinario laboral

Como se pudo observar a lo largo de este documento, las medidas cautelares se han convertido en un mecanismo importante en los procesos, como instrumento que posibilita garantizar el derecho en litigio.

En materia laboral se ha dispuesto el proceso laboral ordinario, instrumento que permite a los trabajadores solicitar la protección de sus derechos, ante las injusticias y abusos que puedan cometer los empleadores en contra de ellos.

En dichos procesos se ha gestado una discusión en relación con la posibilidad de aplicación de las medidas cautelares innominadas en el proceso laboral ordinario, existiendo una disyuntiva entre la posición asumida por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, donde la primera admite su procedencia, con base en lo prescrito en el artículo 37^a de la ley 712 de 2001 y la segunda, no admite su procedencia por remisión normativa.

Ahora bien, indistintamente de la posición que se ventile en las altas cortes en este trabajo se pregunta: ¿Por qué se hace necesario que se implementen las medidas cautelares innominadas en el proceso ordinario laboral colombiano?

De acuerdo con lo expuesto, sin duda alguno quedó demostrado que la necesidad de implementar estas medidas en el proceso laboral se sustenta en proteger al trabajador en sus derechos laborales, asegurando el cumplimiento desde el inicio, la garantía que al final del proceso se materializará, de ser favorable la sentencia al trabajador.

Es de anotar que no existen estadísticas generales que den cuenta del número de procesos en materia laboral en los que se han impuesto este tipo de medidas; sin embargo, en las estadísticas de la oficina de abogados Restrepo Fajardo & Asociados, citadas por Peña (2016) se indica que de los procesos laborales llevados entre los años de 2009 -2013 se reportan los siguientes datos: Demandas presentadas (423), sentencias a favor (371), sentencias pagadas (189).

Como se desprende de lo anterior, solo el 50% de las sentencias a favor han sido canceladas a esta oficina de abogados, lo que es un ejemplo de la necesidad de que se implementen estas medidas en el proceso laboral ordinario.

Cabe mencionar que, el juez en este aspecto cumple un papel trascendental, en el entendido de que es a este a quien le corresponde realizar el análisis de procedencia respecto a las pretensiones incoadas en la demanda y lo indicado por el demandado.

Conclusiones

Se pudo analizar que las medidas cautelares innominadas son aquellas que, sin estar expresadas taxativamente en la ley, pueden ser decretadas por los jueces, con la única finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, cuando se avisten razones para que ello tenga lugar. Con base en lo anterior, estas se caracterizan por ser de carácter provisional, instrumental, así mismo, deben ser solicitadas por las partes. En lo que respecta a su procedencia, debe el juez verificar la legitimidad de las partes, el riesgo o amenaza del derecho que se busca proteger y la proporcionalidad, necesidad y eficacia de la medida.

En el mismo sentido, se pudo establecer que la Corte Constitucional en materia laboral admite la aplicación de estas medidas en los procesos ordinarios laborales, con base

en los dispuesto en el artículo 37 A de la Ley 712 de 2001 y la Corte Suprema de Justicia en su sala laboral, difiere en su postura, asumiendo que no es posible su aplicación por remisión normativa.

En lo que respecta a los beneficios que puede generar la implementación de estas medidas en el proceso laboral, se concluye que la misma da lugar a que: i) Sean efectivas las sentencias laborales, es decir, que se cumplan, ii) protegen los derechos de los trabajadores ante la demora del proceso, iii) ayudan en la descongestión judicial por minimizarse el uso de la acción de tutela, iv) amplían el campo de acción de los operadores judiciales, v) permiten el pago de los derechos laborales de los trabajadores.

En relación con la pregunta problema propuesta, se concluye que la necesidad de implementar este tipo de medidas se fundamenta en la protección de los derechos de los trabajadores, quienes tradicionalmente se han posicionado como la parte débil de las relaciones laborales.

Referencias Bibliográficas

- Bolívar, M. (2019). Las medidas cautelares innominadas y su relación con el principio de legalidad. (Trabajo de Pregrado). Universidad Católica, Bogotá, Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16182/1/MEDIDAS%20CAUTELARES%20INNOMINADAS%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20PRINCIPIO%20DE%20LEGALIDAD.pdf>
- Clavijo, L. (2018). Las medidas cautelares innominadas en el código general del proceso y sus efectos constitucionales de legalidad y debido proceso. (Trabajo de Pregrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20529/ClavijoMel%20C3%A9ndezLauraIsabel2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso de la República. (5 de diciembre de 2001). Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo. [Ley 712 de 2001]. D.O.N. 44.640.

- Corte Constitucional. (20 de noviembre de 2013). Sentencia C 835 de 2013. [Mp. Nilson Pinilla Pinilla]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/C-835-13.htm>
- Corte Constitucional. (24 de febrero de 2016). Sentencia C 088 de 2016. [Mp. Jorge Iván Palacio Palacio]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-088-16.htm>
- Corte Constitucional. (26 de febrero de 2021). Boletín No 22. [Mp. Cristina Pardo Schlesinger]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?Corte-Constitucional-condiciona-la-medida-cautelar-en-el-proceso-ordinario-laboral-9071>
- Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral. (20 de enero de 2020). Sentencia T 87427. [Mp. Fernando Castillo Cadena].
- Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral. (19 de agosto de 2020). Sentencia T 89687. [Mp. Gerardo Botero Zuluaga].
- Peña, J. (2016). La necesidad de las medidas cautelares en los procesos ordinarios laborales. (Trabajo de Diplomado). Universidad la Gran Colombia, Bogotá, Colombia. https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2737/Necesidad_medidas%20cautelares.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sacipa, N. (2017). Medidas cautelares innominadas en procesos laborales en Colombia. Univ. Estud, N.º 15: 67-84. <https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/8739023/4.+Medidas.pdf/4f36b5d3-170e-4aa6-9ff9-211bf4039d17>