

Manizales, febrero de 2023.

Doctor:
MARCELINO CHÁVEZ ÁVILA
MAGISTRADO PONENTE SALA LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ D.C.
Ciudad.

REFERENCIA: **Radicación: 1100310503920190032901**
 Acción: Proceso Laboral Ordinario
 Demandante: Cristian David Bolívar Buitrago
 Demandado: FONADE hoy Empresa Nacional Promotora
 del Desarrollo Territorial ENTERRITORIO

PABLO MARCELO ARBELAEZ GIRALDO, mayor de edad, con domicilio principal en la ciudad de Manizales, Caldas, identificado con cédula de ciudadanía número 75.081.859 de Manizales, tarjeta profesional número 136.820 del C.S.J., actuando como apoderado en la demanda de la referencia, me permito interponer recurso de súplica, conforme a lo normado en el artículo 62 del Código de Procedimiento Laboral – modificado por la Ley 712 de 2001, en concordancia con el precepto 331 del Código General del Proceso, contra la providencia del treinta y uno (31) de enero de esta adiada (2023), notificada por estado el seis (06) de febrero de la misma anualidad (2023), de la siguiente manera:

I. ACONTECER FÁCTICO

1.1 El catorce (14) de julio de 2021, el Juzgado Treinta y Nueve (39) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., profirió sentencia condenatoria dentro del proceso promovido por CRISTIAN DAVID BOLIVAR BUITRAGO contra EMPRESA NACIONAL PROMOTORA DEL

DESARROLLO TERRITORIAL - FONADE, interponiéndose recurso de apelación por los apoderados de la parte demandante y demandada.

2.2 Estando en la oportunidad, observa la Sala que carece de competencia y jurisdicción para su conocimiento; motivo por el que debe ser remitido de manera inmediata al juez competente, en los términos del artículo 138 del C.G.P.

II. SUSTENTACIÓN DEL RECURSO DE SÚPLICA

2.1 No se comparte desde ningún punto de vista, la decisión que se adoptó por parte de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá D.C., que declaró la falta de jurisdicción y competencia, para lo cual plasmó:

“[...] Lo dicho, por cuanto revisado el contenido de la demanda, se observa que se pretende la declaratoria de un vínculo laboral con la entidad EMPRESA NACIONAL PROMOTORA DEL DESARROLLO TERRITORIAL - FONADE, de conformidad con el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, y por consiguiente, el pago de todas las prestaciones legales así como sanciones moratorias.

Todo lo anterior lo fundamenta en que suscribió sendos contratos de prestación de servicios con la demandada, desde el 19 de diciembre de 2012, aduciendo que ejecutó sus servicios de manera personal en las instalaciones de la demandada, acatando órdenes de ésta, siendo sus funciones propias de trabajadores de planta de la entidad y de manera ininterrumpida, por lo que aspira a que se de aplicación al principio de la primacía de la realidad.

Conforme los antecedentes expuestos, se deduce que el demandante pretende se declare la existencia del contrato de trabajo como Servidor Público, y en consecuencia, quien debe

conocer el asunto es la Jurisdicción de lo Contencioso administrativo, pues según lo definió la H. Corte Constitucional escapan de la órbita de la competencia residual contenida en el artículo 2 numeral 5 del CPT y de la SS, los casos en los que se discute “La existencia de una relación laboral, presuntamente encubierta a través de la suscripción sucesiva de contratos de prestación de servicios con el Estado”, controversia que debe ser zanjada en la jurisdicción de lo contencioso administrativo a la luz del artículo 104 numeral 2 del CPACA, pues en dichos contratos es una parte una entidad de Economía Mixta (A461-2021 y A492- 2021).

En el auto A-492 de 2021, la referida Corporación determinó que cuando se discute la existencia o el reconocimiento de un vínculo laboral y el consecuente pago de acreencias laborales, es necesario determinar si el contrato que unió al demandante con la entidad pública tiene una naturaleza distinta al que se suscribió y es de tipo laboral, labor que sólo puede adelantar el juez de lo contencioso administrativo, quien además es el llamado a determinar si la labor contratada podía o no cumplirse con personal de planta, o si requería de conocimientos especializados.

La Corte Constitucional concluyó que una evaluación preliminar para determinar si las funciones desempeñadas por el demandante en este tipo de procesos se ajustan o no a las de un empleado público, conllevaría a desatar la controversia de fondo antes de tramitar el proceso, con lo cual “Se correría el riesgo de exponer al actor equivocadamente ante una jurisdicción que no tiene competencia (...), con la consecuente pérdida de oportunidad para adelantar el trámite judicial de su reclamación”, como ha ocurrido en casos sometidos a la jurisdicción ordinaria en los que se han absuelto las entidades públicas por no encontrar probada la calidad de trabajadores oficiales en los demandantes [...].

[...] En el caso presente las partes celebraron contratos administrativos de prestación de servicios regidos por la Ley 80 de 1993, lo que se evidencia de las normas legales y de la documental allegada al plenario [...].

*[...] En consecuencia, en aras de garantizar el derecho al debido proceso, particularmente el derecho a ser juzgado por el funcionario judicial a quien el ordenamiento jurídico previamente le ha atribuido competencia -juez natural-, materializar el principio a la igualdad, de conformidad con lo reglado en los artículos 16 y 138 del C.G.P., se **DECRETARÁ LA NULIDAD** de lo actuado desde la sentencia proferida por la Juez Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá el 14 de julio de 2021, y se dispondrá la remisión del expediente al reparto de los Jueces Administrativos del Circuito de Bogotá, para lo de su cargo, advirtiendo que las pruebas oportunamente decretadas y practicadas conservan su validez [...].”*

2.2 Valga recordar que el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, señala:

“[...] el contrato de trabajo se presume entre quién presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha, y corresponda a este último destruir la presunción [...]”.

Teniendo en cuenta lo anterior, analizando tanto las pruebas documentales como testimoniales, tal como lo analizó en su momento el a-quo, se concluyó la existencia de un contrato de trabajo, pues, se probó la subordinación propia de aquel, que da cuenta de que los servicios no fueron autónomos e independientes.

Obviamente, la contraparte sostiene que se suscribió fue contratos de prestación de servicios, en ejercicio de la autonomía de su voluntad, y de manera libre, expresa e irrevocable, y el fin de la entidad demanda es decir que el demandante prestó sus servicios como contratista independiente, conforme a la ley 80 de 1993.

En el caso sub judice, es pertinente indicar que los contratos de servicio y/o apoyo a la gestión tienen por objeto la prestación personal del servicio en cumplimiento de actividades

misionales y gerenciales de la entidad demanda, como quedó estipulado en los contratos suscrito entre las partes y obran en el plenario.

2.3 No es desconocedor que a pesar de que en los contratos haya quedado estipulado cláusulas de exclusión de relación laboral, esto no determina ni demuestra la forma en qué se cumplió el contrato realidad, para nadie es desconocedor que, en los contratos contractuales o laborales, siempre existen las cláusulas dominantes o ineficaces por parte de los empleadores, tal como lo prohíbe nuestra legislación laboral.

2.4 La Jurisdicción Ordinaria en su especialidad Laboral es la competente para conocer las demandas en las que se afirma la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo sea expreso, ficto o presunto, a partir de la contratación de prestación de servicios ficticia entre el demandante y una entidad del estado, y así lo ha definido la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral en diferentes pronunciamientos entre los que se encuentra la sentencia SL5562-2021 del 7 de diciembre de 2021, Magistrado Ponente Martin Emilio Beltrán Quintero, en la que dijo:

“ ...

i) Competencia del Juez Laboral.

La Sala debe comenzar por advertir que la jurisdicción ordinaria laboral es la competente para conocer esta clase de controversias donde se afirma la existencia de un contrato de trabajo entre las partes o la calidad de trabajador oficial del demandante, conforme a lo preceptuado por el artículo 2 del CPTSS, modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001, para lo cual basta con traer a colación lo dicho por la Corte en sentencia CSJ SL184-2019, rad. 62561, en la que se precisó:

Debe recordarse, que esta Sala ha sostenido en asuntos similares al que ocupa nuestra atención, respecto de entidades de derecho público, que la competencia de la especialidad se adquiere por la mera afirmación contenida en la demanda de

ostentar el servidor la calidad de trabajador oficial; sin embargo, en la sentencia se debe dilucidar el tipo de vinculación, al punto que la prosperidad de las pretensiones depende de la acreditación en juicio de la connotación aseverada, y de no probarse esta, el sentenciador debe proferir una decisión absolutoria; así lo dijo esta Corte en la sentencia CSJ SL9315-2016, en la sostuvo:

Teniendo en consideración que el actor pretende con su demanda que el juez laboral declare la existencia de un contrato de trabajo, ello le permite a la jurisdicción ordinaria avocar el conocimiento para determinar si aquel tuvo la calidad de trabajador oficial, y a partir de allí, declarar los derechos impetrados en el escrito inaugural del proceso que se hallen debidamente acreditados. Ahora de no probarse la calidad de trabajador oficial, el juez debe absolver al respecto.

Conforme a lo anterior, el estudio de los temas sometidos al escrutinio de la Sala, debe seguir el siguiente orden: 1º) analizar la naturaleza jurídica de entidad llamada a juicio; 2º) determinar que el demandante era trabajador oficial; y 3º) estudiar los derechos solicitados por el actor bajo la calidad antes señalada.

Resulta pertinente destacar, que si luego de examinar el primer aspecto, en el segundo el juzgador observa que no está probada la calidad de trabajador oficial del promotor del proceso, tal situación conduce inevitablemente a que no se pueda declarar la existencia de un contrato de trabajo, ni a despachar favorablemente las súplicas incoadas por parte de la justicia ordinaria laboral, y por ende lo que cabe es proferir una decisión absolutoria, eso sí, sin adentrarse a analizar los derechos pedidos por el accionante. (Negritas fuera de texto original).

En similar sentido, se pronunció esta misma Corte en la sentencia CSJ SL,10610-2014, que reiteró la SL, 18 mar. 2003, rad. 20173, puntualizando:

2º) La definición judicial de la categoría laboral de un servidor y su consecuente forma de vinculación con la administración, es un asunto de orden sustancial

A) En efecto, la sentencia dictada por un juez laboral que dirime una controversia judicial sobre la categoría laboral de un servidor público es en sí misma una decisión de fondo o de mérito, porque implica para el funcionario judicial un análisis fáctico, probatorio y normativo tendiente a verificar si quien demanda tiene la calidad de trabajador oficial que dice tener, y en consecuencia, si tiene derecho o no a los beneficios reclamados y derivados del contrato de trabajo, lo cual, claramente encaja dentro de su ámbito de competencia conforme lo establece el numeral 1º del CPT y SS:

ARTICULO 2o. COMPETENCIA GENERAL. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:

1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo. (Negrillas propias de la Sala)

Lo anterior bajo el entendido que los trabajadores oficiales se vinculan a la administración pública mediante un contrato de trabajo, y por ello, para verificar la existencia de tal vínculo y los derechos que puedan derivar de él, es necesario como condición sustancial previa, determinar si conforme a los criterios legales quien demanda es un trabajador oficial o no.

Sobre este tópico, resulta importante traer a colación lo dicho por esta Corporación en sentencia CSJ SL, 18. mar. 2003, rad. 20173, oportunidad en la cual expresó que las decisiones que resuelven las pretensiones relativas a la existencia del

contrato, son de fondo o de mérito, y por ende, son ajenas a los presupuestos procesales:

*Como el tema de la existencia del contrato de trabajo fue materia de discusión, y el Tribunal absolvió por no encontrarlo demostrado, la sentencia no podía ser calificada de incongruente, **porque ese presupuesto es, en los juicios laborales contra entidades oficiales, de fondo o mérito.***

***Y como la sentencia se pronunció sobre un presupuesto de la pretensión y no sobre uno formal (alguno de los presupuestos procesales), el Tribunal hizo actuar el derecho sustancial,** y desde luego para beneficio de la demandada, por lo que no infringió ni el artículo 228 de la Constitución Política ni el 4 del C. de P. C., normas que le indican al juez cómo debe hacer actuar en juicio el derecho sustancial, uno de cuyos aspectos es, naturalmente, el derecho de defensa, con lo cual se le significa al recurrente que ese derecho no es únicamente el que beneficia al trabajador.*

La circunstancia de que la entidad demandada haya aportado la copia de un contrato de trabajo en nada podía modificar la decisión impugnada, puesto que la definición de la relación personal de servicio con la administración pública corresponde al legislador y no a las partes.

Para controvertir la existencia del contrato de trabajo en una relación de servicios personales con la administración pública no es necesario alegar las excepciones de falta de jurisdicción y competencia. Basta negar ese contrato.

En efecto, la jurisprudencia tiene dicho que, para que el juez laboral asuma la competencia en un juicio contra una entidad de derecho público, al actor le basta afirmar la existencia del contrato de trabajo porque, de controvertirse esa

afirmación, al juez le corresponde en la sentencia de fondo declarar si existió o no, y sólo en caso positivo puede reconocer los derechos que emanen de ese contrato.

Y ha precisado la jurisprudencia esa particular manera de desarrollarse la relación procesal que vincula a los servidores de la administración pública con ella misma, para poner de presente que la decisión que declare la existencia del contrato, como la que lo niega, es de fondo, con lo cual ha rechazado como previas las excepciones de falta de jurisdicción o competencia. Desde luego tampoco ha admitido que esas excepciones operen al finalizar la instancia, ya que ni la jurisdicción ni la competencia dependen del resultado del juicio.

La sentencia que absuelve a la administración por no haberse demostrado que el demandante le prestó un servicio personal como trabajador oficial es, resultado de lo dicho, una decisión de fondo que implica desestimar las pretensiones de la demanda.

Lo anterior explica una irregularidad del cargo ya que éste, equivocadamente, propone la consecuencial infracción directa de las normas sustanciales, y todo porque el acusador asume erradamente que hubo una sentencia formal, sin advertir que hubo una de fondo, en la que se aplicó la ley sustancial en sentido adverso a lo pretendido por él, como actor del juicio (Negrillas propias de la Sala).

La sentencia reseñada sirve para precisar que en estos eventos la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral viene dada desde que el promotor del proceso en la demanda inicial afirma que tiene una relación laboral regida por un contrato de trabajo (ficto-presunto o expreso) con una entidad u organismo de la administración pública, bien sea con miras a obtener el reconocimiento de beneficios y derechos legales o extralegales exclusivos de los trabajadores oficiales o discutir sobre los ya existentes,

pretensiones que obviamente invitan al juez a razonar sobre la categoría laboral del funcionario como requisito sustantivo previo a resolver cualquier punto relacionado con el contrato de trabajo. (Subrayado y negrillas fuera del texto original).

Significa ello que la sentencia judicial que se pronuncia de esta forma, no define la competencia de esta jurisdicción, sino que determina (de fondo o de mérito) si el demandante que reclama un beneficio exclusivo de los trabajadores oficiales –y por ende derivado del contrato de trabajo- tiene derecho a lo solicitado o no, labor que solo es posible lograr si previamente el funcionario judicial dilucida si el promotor del proceso pertenece a tal categoría laboral de servidor público, y si en consecuencia su relación se encuentra regida por un contrato de trabajo...”

2.4.1 La Corte Constitucional, mediante auto 739 del primero de octubre de 2021 – MP. Diana Fajardo Rivera, plasmó:

“[...] 14. La Sala Plena ha establecido que a la Jurisdicción Ordinaria Laboral le corresponden los conflictos jurídicos originados “directa o indirectamente en el contrato de trabajo”, con independencia de que el empleador sea un particular o una entidad pública; y, la sola mención de una entidad pública en la extremo pasivo del proceso no implica que la Jurisdicción Ordinaria Laboral no tenga competencia para asumir el conocimiento del asunto, por el contrario, la competencia de esta jurisdicción viene dada desde que el demandante afirma que tiene una relación laboral regida por un contrato de trabajo, ya sea presunto o expreso.¹ Por su parte, a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo le corresponden los asuntos relativos a la relación laboral que se configura entre los empleados públicos y el Estado a partir de una relación legal y reglamentaria.

¹ Esta postura de la Corte ha sido establecida en el Auto 264 de 2021. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. Tal posición ha sido reiterada, entre otros, en los autos 378 de 2021. M.P. Alejandro Linares Cantillo, 380 de 2021. M.P. Alejandro Linares Cantillo y 521 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera.

15. La Corte ha llegado a esta conclusión con base en los artículos 104 del CPACA y 2 del CPTSS, así como jurisprudencia del Consejo Superior de la Judicatura.² Según el primero de estos artículos, a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo le corresponde conocer, entre otros, los procesos “relativos a la relación legal y reglamentaria entre los servidores públicos y el Estado”. A su vez, según el Artículo 2 del CPTSS, la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral conoce entre otros de los “conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo”. Por su parte, el Consejo Superior de la Judicatura ha mencionado que el juez natural no es otro que el juez ordinario laboral cuando se corrobora que las pretensiones de la demanda se desprenden de un contrato de trabajo, así sea indirectamente.

16. Por lo tanto, es claro que el legislador le ha asignado a la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral y de seguridad social el conocimiento de todos aquellos conflictos jurídicos que se derivan, directa o indirectamente, de los contratos de trabajo. Mientras tanto, la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo conocerá de específicamente los conflictos enmarcados en la relación legal y reglamentaria de los empleados públicos con el Estado. De tal forma, la Jurisdicción Ordinaria Laboral es la que por regla general conoce los conflictos laborales.

17. Así las cosas, en la medida que en el presente caso el señor Hernández Díaz presentó una demanda laboral en contra de la empresa Vélez Pareja S.A. Velpar S.A. hoy Gis Gestión de Servicios S.A.S., la Corporación de Turismo de Cartagena y el Distrito de Cartagena, para que se declare la existencia de una relación laboral a partir de la configuración de un contrato realidad y se condene a las demandadas al pago de los derechos y las prestaciones debidas “solidariamente”, el asunto es competencia de la

² Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, Auto de 23 de marzo de 2017. M.P. Julia Emma Garzón de Gómez. Cfr. Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, Auto de 18 de septiembre de 2013. M.P. José Ovidio Claros Polanco.

Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral y de la seguridad social. En los términos expuestos previamente, en el caso concreto, la relación que surge bajo la modalidad de contratación temporal, propia de las empresas de servicios temporales, es de carácter laboral y de encontrarse que hubo una relación ficta con la usuaria, también estaríamos ante un vínculo laboral -que trató de simularse- con un privado, ambas situaciones competencia de la Jurisdicción Ordinaria.

18. *En este caso en particular se advierte que el demandante pretendió que se declare la existencia de una relación laboral con la Corporación de Turismo de Cartagena y que se le condene “solidariamente” con la empresa de servicios temporales demandadas y el Distrito de Cartagena, al pago a su favor de las prestaciones, indemnizaciones y demás derechos derivados de la relación laboral. Por una parte, la empresa Vélez Pareja S.A. Velpar S.A., hoy Gis Gestión de Servicios, es una sociedad de acciones simplificadas que se desempeñó como empresa de servicios temporales³ y la Corporación de Turismo de Cartagena es una entidad sin ánimo de lucro, mixta de carácter civil,^[31] ambas pertenecientes al régimen privado, y como la ha mencionado la Corte Constitucional, la sola mención de una entidad pública en el extremo pasivo de la demanda no desplaza a la Jurisdicción Ordinaria. Es por ello por lo que el asunto resulta ser competencia del juez laboral, quien es el llamado a resolver los conflictos jurídicos originados directa o indirectamente en el contrato de trabajo.*

19. *De forma que el hecho de que la demanda esté dirigida en contra del Distrito de Cartagena de Indias, la Corporación de Turismo de Cartagena de Indias y la empresa Vélez Pareja S.A. Velpar S.A., hoy Gis Gestión de Servicios S.A.S., no es suficiente para dirigir el asunto a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, dado que el fondo de este litigio tiene que ver con el análisis de las circunstancias de hecho respecto de la relación laboral que se alega a partir del contrato existente entre el demandante y la*

³ Certificado de existencia y representación legal. Documento digital “CJU0000316-11001010200020190219100 C3”, pp. 135 – 139

empresa de servicios temporales, cuya usuaria en principio es la Corporación de Turismo de Cartagena. Además, esta competencia tampoco será desplazada por la disputa relativa a quién tiene la calidad de empleador porque ya sea la empresa de servicios temporales o la Corporación de Turismo de Cartagena, en caso de demostrarse la existencia de la relación laboral, deberá aplicarse lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones del régimen laboral, y es el juez laboral el llamado a garantizar los derechos en cabeza del trabajador que podrían llegar a ser vulnerados por una presunta contratación ficticia que excede lo dispuesto legalmente para el funcionamiento de los contratos temporales.

20. Por lo tanto, esta Corporación resolverá el conflicto en el sentido de declarar que corresponde al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena conocer de la demanda presentada por Jorge Alberto Hernández Díaz en contra de la empresa Vélez Pareja S.A. Velpar S.A. hoy Gis Gestión de Servicios S.A.S., la Corporación de Turismo de Cartagena y el Distrito de Cartagena. La Sala ordenará remitirle el expediente de la referencia a dicha autoridad judicial para lo de su competencia y para que comunique la presente decisión a los interesados [...]”.

2.4.2 Igualmente, la Corte Constitucional en auto 441 del 30 de marzo de 2022 – MP. Karena Caselles Hernández, en la que anotó:

“[...] 20. La Corte dirimirá el conflicto de jurisdicciones suscitado entre el Juzgado Noveno Administrativo Oral del Circuito de Tunja y el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esa misma ciudad. En ese sentido (i) abordará lo relacionado con los asuntos correspondientes a la jurisdicción de lo contencioso administrativo y a la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral, y, (ii) con fundamento en ella definirá el caso concreto.

21. Tratándose de asuntos correspondientes a la jurisdicción de lo contencioso administrativa y a la jurisdicción ordinaria, especialidad laboral, de un lado, el artículo 104 de la Ley 1437 de 2011 -Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo- establece que corresponde a la jurisdicción de lo contencioso administrativo conocer, entre otros, los procesos “relativos a la relación legal y reglamentaria entre los servidores públicos y el Estado”. Adicionalmente, el artículo 105 del CPACA, hace alusión a las excepciones de la competencia de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, donde se destacan “4. Los conflictos de carácter laboral surgidos entre las entidades públicas y sus trabajadores oficiales”. De otro lado, el artículo 2 del Código de Procedimiento de Trabajo y de Seguridad Social -CPTSS- dispone que la jurisdicción laboral ordinaria conoce, entre otros, de los “conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo”, disposición que debe ser entendida en el marco del artículo 15 del Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012), que señala: “Corresponde a la jurisdicción ordinaria, el conocimiento de todo asunto que no esté atribuido expresamente por la ley a otra jurisdicción”.

22. De modo que a la jurisdicción de lo contencioso administrativa corresponden los asuntos laborales relativos a la relación laboral existente entre los empleados públicos y el Estado, derivada de una relación legal y reglamentaria. Mientras que a la jurisdicción ordinaria laboral le corresponden los conflictos jurídicos originados “directa o indirectamente en el contrato de trabajo”, con independencia de que el empleador sea un particular o una entidad pública.

23. En tal medida, la naturaleza del vínculo del demandante con la entidad pública permite vislumbrar la jurisdicción competente para el caso concreto, siendo necesaria la distinción entre empleado público o trabajador oficial. Para identificar el tipo de servidor público que ocupa el asunto, es necesario analizar la naturaleza del vínculo que tiene con el Estado y las funciones que desarrolla. La Corte Constitucional ha mencionado, por ejemplo, que la competencia de la Jurisdicción Contencioso Administrativa se determina mediante dos criterios concurrentes: el orgánico y el funcional, esto es, “la naturaleza jurídica de la

entidad demandada y la calidad jurídica (determinada por la naturaleza del vínculo laboral y las funciones que desempeña) del sujeto que demanda”⁴.

24. En relación con los conflictos de jurisdicciones suscitados respecto de controversias relacionadas con la seguridad social de los servidores del Estado, la Corte Constitucional en el Auto 314 de 2021⁵ indicó que resulta determinante distinguir la naturaleza de la vinculación y las funciones desarrolladas por el trabajador de la siguiente manera:

(i) Se le atribuye una competencia especial a la jurisdicción de lo contencioso administrativo para conocer los procesos relativos a la relación legal y reglamentaria, entre los servidores públicos y el Estado, y la seguridad social de los mismos, cuando dicho régimen está administrado por una persona de derecho público. Tal es el caso de los empleados públicos que, en efecto, tienen una vinculación de origen legal y reglamentario. Empero, la mencionada jurisdicción no conocerá aquellos conflictos que surjan entre las entidades públicas y sus trabajadores oficiales. Por lo tanto, su competencia se “determina mediante dos factores concurrentes: la naturaleza jurídica de la entidad demandada y la calidad jurídica (determinada por la naturaleza del vínculo laboral y las funciones que desempeña) del sujeto que demanda”⁶.

(ii) Se le concede una competencia residual a la jurisdicción ordinaria laboral para aquellos procesos que involucran a trabajadores oficiales, pues se trata de personas que “suscriben un contrato laboral con el Estado y se desempeñan en actividades que realizan o pueden desarrollar los particulares, como la construcción y el sostenimiento de obras públicas, entre otras”⁷. En esa medida, de manera expresa el legislador determinó que

⁴ Esta regla ha sido aplicada en aquellos casos en los que el demandante alega la configuración de un vínculo laboral, a partir de la celebración de varios contratos de prestación de servicios con el Estado, respecto de los cuales se denuncia su posible desnaturalización y debido a ello la competencia radica en la Jurisdicción Contencioso Administrativa que es la facultada para evaluar las actuaciones de la administración. Auto 314 de 2021.

⁵ Expediente CJU-472. Esta postura fue recogida en el Auto 491 de 2021 (CJU-152), donde se especificó que las demandas que pretendan el reintegro y el pago de salarios y prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir de trabajadores oficiales corresponden a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral.

⁶ Auto 314 de 2021.

⁷ Ibidem

dicha jurisdicción tendrá a su cargo los procesos que surjan de la “ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad”⁸ [...].

[...] 36. De acuerdo con lo expuesto, en este asunto en particular hay por lo menos tres elementos que llevan a concluir razonablemente que la competencia corresponde a la jurisdicción ordinaria, a saber: (i) la entidad demandada es una empresa social del Estado, esto es, un establecimiento público; (ii) dentro de las plantas de personal de las Empresas Sociales del Estado concurren empleados públicos y trabajadores oficiales; y (iii) prima facie es posible establecer que las funciones que desempeñó el demandante fueron propias de un trabajador oficial.

37. Por lo expuesto, esta Corporación resolverá el conflicto en el sentido de declarar que corresponde al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Tunja conocer la demanda presentada por J.H.C.C., contra la ESE Centro de Salud de Ventaquemada, de acuerdo con lo expuesto en el artículo 105.4 del CPACA, en concordancia con los artículos 2 del CPTSS y 15 del CGP.

Regla de decisión. De conformidad con el artículo 105.4 del CPACA, en concordancia con los artículos 2 del CPTSS y 15 del CGP, la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral es la competente para conocer las demandas en las que se solicita declarar la existencia de una relación laboral con una ESE donde concurren empleados públicos y trabajadores oficiales, siempre que prima facie sea posible establecer que las funciones que desempeñó el demandante fueron propias de un trabajador oficial [...].”

2.5 Teniendo en cuenta lo transcrito en párrafos anteriores, e interpretar sistemáticamente lo expresado por la Corte Constitucional, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá D.C., no está analizando en debida forma, lo que ha decidido esa corporación constitucional.

⁸ Numeral 5, artículo 2. [Ley 712 de 2001](#).

Cuando se presenta una demanda laboral en contra de un establecimiento público, para que se declare la existencia de una relación laboral a partir de la configuración de un contrato realidad y se condene a esta entidad, el asunto es de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social, sin entrar a cometer ningún prevaricato.

2.6 En resumen, solicito respetuosamente a los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, no se declare nulidad por falta de competencia y jurisdicción, en consecuencia, se revoque el auto del treinta y uno (31) de enero de este hogaño (2023), en su lugar, continúe con el trámite procesal del mismo, se proceda a proferir fallo de segunda instancia, según criterio jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral.

III. PETICIÓN

3.1 Solicito respetuosamente a los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, no declarar nulidad por falta de competencia y jurisdicción, tal como lo plasmó en auto del treinta y uno (31) de enero de este hogaño (2023), en su lugar se revoque el mencionado auto y continúe con el trámite procesal del mismo, se proceda a proferir fallo de segunda instancia, según criterio jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, y por lo anotado a lo largo de este libelo.

Atentamente,



PABLO MARCELO ARBELAEZ GIRALDO
CC. 75.081.859 de Manizales
T.P. No. 136.820 del C.S. de la J.