

SECRETARIA, JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

Manizales, diez (10) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

En la fecha paso la anterior demanda ordinaria laboral de Primera Instancia promovida por el señor **RUBELIO GÓMEZ MUÑOZ** contra el **MUNICIPIO DE MANIZALES (Rad. 2021-325)**, a despacho de la señora Juez para los fines legales, la cual correspondió a este Juzgado por reparto verificado el día 07 de julio de 2021.



ROSSANA RODRÍGUEZ PARADA

Secretaria

Auto Interlocutorio N° 901

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

Manizales, diez (10) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

Se reconoce personería a los abogados **MARCO ALIRIO ANGARITA LAGOS**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 80.832.041 y T.P. 329.697 del CSJ y a **ASTRID JOHANNA CASTRILLON OVALLE** con cédula de ciudadanía Nro. 52.964.359 y portadora de la T.P. 319.019 del CSJ para actuar como apoderados judiciales del demandante en los términos y para los fines del poder conferido anexo a la demanda, el primero como principal y la segunda como suplente.

En el presente conflicto ordinario laboral de primera instancia, pretende el señor RUBELIO GÓMEZ MUÑOZ se declare la existencia de un contrato de trabajo con el Municipio de Manizales, y en consecuencia se le reconozcan y paguen los créditos salariales, prestacionales e indemnizatorios que reclama en el introductorio.

El artículo 123 de la Constitución Política, se refiere a los servidores públicos como aquellos que están al servicio de la comunidad, precisando además que tienen tal calidad, *los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios*; es decir, comprende tres categorías

diferentes, cada uno con una regulación propia, entre otros en cuanto a su ingreso a la administración, permanencia y retiro.¹

En lo que refiere a los empleados oficiales² entendidos en sus dos categorías, empleados públicos y trabajadores oficiales, se tiene que su vinculación y régimen laboral aplicable es determinado por la ley, atendiendo básicamente y en su mayoría, dos criterios a saber³: a) el orgánico, que hace referencia a la naturaleza jurídica de la entidad a la que se encuentra vinculado la o el servidor y b) el funcional, es decir las actividades que este o ésta desempeñe. Así por ejemplo, los servidores de las entidades que llevan a cabo funciones administrativas, serán empleados públicos, salvo aquellos que allí desempeñen labores de construcción y mantenimiento, quienes serán trabajadores oficiales; siguiendo la misma línea, se tiene que los servidores públicos que laboran al servicio de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales, salvo aquellos que desarrollan funciones de dirección y confianza, quienes serán empleados públicos.

Debe indicarse además que, atendiendo su clasificación habrá de determinarse la forma de su vinculación, siendo entonces para los empleados públicos la denominada legal y reglamentaria o estatutaria, es decir, mediante un acto administrativo; por su parte para los trabajadores oficiales⁴ habrá de hacerse a través de la modalidad contractual laboral, esto es, mediante un contrato de trabajo que, dicho sea de paso, admite la posibilidad de discutir las condiciones del mismo, facultad que no se confiere a los empleados públicos.

Reiteradamente ha dicho la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que no toda actividad que se realiza en un bien de propiedad estatal puede enmarcarse en lo estipulado en el artículo 5º del Decreto 3135 de 1968, para merecer la excepcional condición de trabajador oficial, o más concretamente en las previsiones del artículo 292 del Decreto 1333 de 1986.

¹ Tal y como ha sido señalado por la doctrinante y hoy magistrada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en su obra "Derecho Administrativo Laboral". Pag. 63, 64 y 67. Segunda Reimpresión 2011, Grupo Editorial Ibáñez ISBN 978-958-8381-27-5

² Concepto que integra el de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales, como lo indica el tratadista Diego Younes Moreno en su obra Derecho Administrativo Laboral. Pag. 22. Editorial Temis. Octava Edición Actualizada. 1998. ISBN958-35-0196-4

³ Dueñas Quevedo, Clara Cecilia, Derecho Administrativo Laboral". Pag. 64 a 66 y 71. Segunda Reimpresión 2011, Grupo Editorial Ibáñez ISBN 978-958-8381-27-5

⁴ Moreno Younes, Diego. Derecho Administrativo Laboral. Pag. 24. Editorial Temis. Octava Edición Actualizada. 1998. ISBN958-35-0196-4.

Es por ello que ha sido enfática la alta Corporación en señalar que en cada caso particular se deben estudiar las condiciones en las que se prestó el servicio y el lugar en donde ello ocurrió, a efectos de determinar si quien se reputa tal calidad, en efecto la tiene.

Así lo ha reiterado en múltiples oportunidades, como por ejemplo, en la sentencia SL 2771-2015, radicación 46575 del 11 de marzo de 2015, memoró lo dicho en la sentencia CSJ SL, de 22 de noviembre de 2005, rad, 25248 en proceso en la que la Corte examinó el alcance del artículo 292 del Decreto Ley 1333 de 1986, se expresó:

"Al respecto el Tribunal realizó un ejercicio hermenéutico cuando analizó las tareas cumplidas por el demandante frente al criterio contenido en tales preceptos, respecto de lo que debe entenderse como construcción y sostenimiento de obras públicas y en esa medida razonó que resulta extraño que el juzgador de primer grado concluyera que estaba plenamente probada la calidad de trabajador oficial del actor.

Tomando en cuenta lo anterior y la vía directa seleccionada por el impugnante para enderezar su acusación, se advierte que son dos los criterios que se deben seguir para clasificar a un servidor público como empleado público o trabajador oficial: el factor orgánico relacionado con la naturaleza jurídica de la entidad a la cual se prestaron los servicios dependientes y el funcional respecto de la actividad específicamente desempeñada, para comprobar si ella guarda relación directa o indirecta con la construcción y sostenimiento de obras públicas.

En efecto, la regla general es que quien presta sus servicios a un ente territorial como el demandado es un empleado público y sólo por excepción podrá ser trabajador oficial si se ocupa en la construcción y sostenimiento de las obras públicas. Lo anterior significa que en relación con servidores de entidades como la llamada a juicio, no son sus funciones las que deben ser analizadas para establecer la naturaleza jurídica de la vinculación del servidor público sino la actividad personal de éste, de tal suerte que si aquellas cumplen funciones relacionadas con la construcción de obras públicas o con su sostenimiento ello no indica necesariamente que quien le trabaje adquiera por esa sola circunstancia la calidad de trabajador oficial.

Y ello es así porque no todas las actividades que desarrolla una dependencia que cumpla funciones de construcción o sostenimiento de obras públicas deben entenderse directamente vinculadas a esas labores, pues habrá otras, inherentes a su actividad principal, totalmente extrañas a tales tareas. Por lo tanto, es claro que el servidor público que preste sus servicios a una de esas entidades públicas sólo gozará de la calidad de trabajador oficial si su actividad laboral está relacionada con la construcción o el sostenimiento de una obra pública."

Ahora bien, el artículo 292 del Decreto 1333 de 1986, "Por el cual se expide el Código de Régimen Municipal", enseña claramente que los servidores municipales, son empleados públicos, salvo en lo que respecta a los

trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas quienes son trabajadores oficiales.

Dice la preceptiva legal en cita:

"Artículo 292º.- Los servidores municipales son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. En los estatutos de los establecimientos públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo.

Las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales y en las sociedades de economía mixta municipales con participación estatal mayoritaria son trabajadores oficiales. Sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos."

En este punto es necesario recordar que los trabajadores oficiales ostentan tal calidad, en virtud de la naturaleza jurídica de la entidad en que la se desempeñan y/o las labores que allí desarrollan, conforme a lo dispuesto por la ley, y que la vinculación a la administración mediante un contrato de trabajo es una consecuencia de ser catalogado como tal.

Importa traer a colación lo señalado por el Juez Límite en materia de Casación Laboral en la sentencia SL 2603, radicación 39742 del 15 de marzo de 2017, Magistrado Ponente Fernando Castillo Cadena, que frente a este asunto precisó:

*(i) La falta de jurisdicción es una causal de nulidad insaneable y frente a ella el juez debe adoptar las siguientes conductas cuando advierta su existencia: a) mediante auto decretar de oficio la nulidad de todo lo actuado por falta de jurisdicción; b) remitir las diligencias al juez competente y con jurisdicción. Es esta la vía y la forma diseñada por el legislador para sanear esta irregularidad; no otra. **De su lado, cuando la falta de jurisdicción se avizora desde el momento mismo en que se presenta la demanda, el juez debe rechazarla por falta de jurisdicción y remitirla al que estime con jurisdicción y competencia** (CCons C-807/2009).(Destaca la Sala)*

(...)C) Aquí y ahora, necesario es precisar que lo dicho no se opone al deber del juez de decretar la falta de jurisdicción cuando advierta que la controversia es totalmente ajena al contrato de trabajo –y por ende exclusiva de los empleados públicos-, y adoptar las conductas procesales atrás indicadas, esto es, proceder con el rechazo de la demanda o el decreto de la nulidad correspondiente, y, en ambos casos, enviar las diligencias a la jurisdicción que considere competente.

En efecto, nada le ayudaría a la realización de la justicia que advirtiendo el funcionario judicial la falta de jurisdicción, por ejemplo, cuando el demandante de forma equivocada crea que su relación legal y

reglamentaria se denomina contrato de trabajo –y así la intitule en la demanda- y pretenda un derecho o privilegio exclusivo de los empleados públicos (vrg. los de la carrera administrativa), que el juez laboral tramite el proceso a sabiendas de la incompetencia que le asiste y al final deniegue las pretensiones de la demanda bajo el argumento de no corresponder el asunto a esta jurisdicción, ya que, no solo se generaría una prolongación del conflicto y un desgaste de la administración de justicia, sino también una denegación de la misma porque seguramente habrá operado la caducidad de la acción ante el juez administrativo.

Luego, frente a estos asuntos que se ventilen ante la jurisdicción del trabajo y que tengan por objeto debatir temas relacionados con la relación legal y reglamentaria, es deber del juez adoptar las medidas de saneamiento correspondientes y remitir las diligencias a la jurisdicción de lo contencioso administrativo, la que, conforme lo establece el numeral 2º del artículo 104 de la Ley 1437 de 2011, es la que tiene competencia para conocer de los procesos «relativos a la relación legal y reglamentaria entre los servidores públicos y el Estado [...]».

Así las cosas, dado que el demandante fue nombrado como Supernumerario adscrito a la Secretaría del Medio Ambiente, según la Resolución 010 del 1 de enero de 2020 a través de la cual fue nombrado, las funciones que realizó no son de construcción y sostenimiento de obra pública como para ser tenido como trabajador oficial, razón por la cual, este conflicto no puede ser conocido por la jurisdicción laboral, en la especialidad de seguridad social, ya que al tenor de lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 2º de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 2º del Código de Procedimiento Laboral compete a ésta conocer de **“1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo...”**

A partir de lo dicho en precedencia, la competencia de la jurisdicción ordinaria no puede extenderse a asuntos que no le compete conocer, como el sub lite, puesto que la controversia planteada porque como consecuencia de lo anterior, en estricto sentido lo pretendido en la demanda debe ser examinado en el marco de una normatividad diferente, que enmarca la competencia en la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Por lo anterior, y dado que en el sub lite, es la jurisdicción contenciosa administrativa la competente para dirimir la controversia planteada por el accionante al Municipio de Manizales, se ordenará la remisión del presente asunto a la Oficina Judicial, para que sea repartido entre los Jueces Administrativos. De igual manera se ordenará que por Secretaría se efectúen las anotaciones correspondientes.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Laboral del circuito,

RESUELVE

PRIMERO: RECHAZAR POR FALTA DE COMPETENCIA la demanda presentada por el señor **RUBELIO GÓMEZ MUÑOZ** en contra del **MUNICIPIO DE MANIZALES**.

SEGUNDO: Remitir las presentes diligencias a la oficina de apoyo judicial de esta ciudad para que sea repartido entre los Jueces Administrativos del Circuito, previas las anotaciones respectivas por la Secretaría del Despacho.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARTHA LUCÍA NARVÁEZ MARÍN
Juez

*En estado N° 155 de esta fecha
se notificó el auto anterior.
Manizales, **13 de septiembre de 2019***



ROSSANA RODRIGUEZ PARADA
Secretaria