



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
S A L A 1ª DE DECISIÓN L A B O R A L

Hoy **31 AGOSTO 2023**, siendo las **2:00PM**, la Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por el suscrito quien la preside **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA** en compañía de los magistrados **Dra. YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO** y el **Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, y previa discusión y aprobación en sala virtual, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No.174**, dentro del proceso **ORDINARIO** laboral de **Primera Instancia** adelantado por **SANTIAGO ECHEVERRI CADAVID** en contra de **EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI E.I.C.E. E.S.P.** bajo radicación **760013105-012-2022-00658-01**.

En donde se resuelve el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por EMCALI en contra del **Auto interlocutorio No 4563 del 12 de diciembre del año 2022**, emitido por el juzgado **12º laboral del circuito de Cali**, a través del cual declaró **NO PROBADA** las **EXCEPCIONES PREVIAS DE FALTA DE JURISDICCIÓN** y **FALTA DE COMPETENCIA**.

Razones del juzgado: **i)** se está solicitando la declaratoria de un contrato y no una relación reglamentaria o legal, luego se está ante la competencia del art. 2 CPTSS, donde todas las situaciones directas o indirectamente relacionados con el contrato de trabajo son competencia del juez laboral, **ii)** esa posición no es nueva, la corte suprema tiene múltiples pronunciamientos a cerca de esta situación, luego no tiene lógica formular este tipo de excepciones donde es claro que el conocimiento es exclusivamente del juez del trabajo.

Argumentos Apelación: **a)** no obra en el plenario prueba de la calidad de trabajador oficial del demandante, por el contrario hay prueba de la relación legal y reglamentaria de empleado público, **b)** el cargo desempeñado por el demandante es directivo con función de dirección manejo y confianza conforme la contestación de la demanda y conforme el código procesal del trabajo art. 2 son competencia del juez laboral las relativas al contrato, siendo que el actor se vinculó por relación reglamentaria y nunca contrario ese nombramiento, **c)** el decreto 3135 de 1968 y otros, tienen como regla general que quienes prestan sus servicios en EICE son trabajadores oficiales pero los de dirección manejo y confianza de empleados públicos y Emcali emitió resolución donde clasifica los trabajadores oficiales y empleados públicos como el cargo que ocupaba el demandante, resolución sometido a control de legalidad, y encontró el Tribunal contencioso ajustado a derecho, **d)** la controversia que ocupa es del contencioso porque al año 2020 cuando se vinculó el actor es un empleado público y el juez no tuvo en cuenta que la resolución dispone quienes son empleados públicos.

Es bueno recordar que la base fáctica y jurídica del distanciamiento en el presente proceso ha sido plenamente conocida discutida por las partes, así como la sentencia dictada por el a quo, por lo cual procede la Sala de Decisión a dictar la Providencia que corresponde atendiendo a las preceptivas legales.

AUTO INTERLOCUTORIO No.117

El auto apelado, debe CONFIRMARSE, son razones:

Afirma el demandado no ser competente la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral para conocer del presente asunto en razón a que el demandante fue en empleado público vinculado mediante una relación legal y reglamentaria, argumentos que no acompaña la Sala por cuanto olvida la entidad, que precisamente es esa relación legal y reglamentaria la cuestionada por el actor, quien, aplicando la realidad sobre las formas, da cuenta – en su decir- de que lo establecido materialmente entre las partes de este proceso, fue un contrato laboral y su calidad fue la de trabajador oficial.

De ahí que, al darse esa discusión -si existe o no un contrato de trabajo- y la consecuencial calidad o no de trabajador oficial del demandante, no es otro que el juez laboral el llamado a dirimir el asunto, se repite, es una situación en contienda, por establecer, y como quiera que es esta la especialidad encargada de resolver cualquier conflicto que se origine directa o indirectamente en un contrato de trabajo (**art. 2 CPTSS**), debe darse esta discusión bajo la cuerda del proceso ordinario laboral.

Pensar en contrario, y partir como lo hace el demandado, de la una indiscutida relación legal y reglamentaria, desconocería el derecho del demandante a resolver sus inquietudes o pretensiones de carácter laboral, que independientemente de ser ciertas o no, la jurisdicción contenciosa no podría decidir de si existe o no un contrato de trabajo entre las partes, pues no son competentes para ello.

Corte Constitucional Auto 406/22

“ Para lo que interesa a la presente causa, la Sala Plena de la Corte Constitucional, en el Auto 492 de 2021, determinó que *“en los casos en los que se discute el reconocimiento de un vínculo laboral con el Estado no es posible aplicar la misma regla que se utiliza para definir la autoridad judicial que conoce de las controversias suscitadas entre los trabajadores oficiales o empleados públicos y el Estado. (...) En efecto, **cuando existe certeza de la existencia de un vínculo laboral** y no se discute que había una relación de subordinación entre la entidad pública y el trabajador o empleado, resulta válido definir la jurisdicción competente para conocer de estos asuntos con base en las funciones que dice haber ejercido el empleado o trabajador (criterio funcional) y la entidad a la cual se encontraba vinculado (criterio orgánico), para establecer si se trata de un trabajador oficial, que puede ejercitar la acción laboral ante la jurisdicción ordinaria del trabajo, o de un empleado público, caso en el cual la jurisdicción de lo contencioso administrativo es la que debe definir el asunto.// Sin embargo, esta regla **no puede ser aplicada cuando el objeto de la controversia es, precisamente, el reconocimiento del vínculo laboral** y el pago de las acreencias derivadas de la aparente celebración indebida de contratos de prestación de servicios con el Estado pues, en estos casos, se trata de evaluar i) la actuación desplegada por entidades públicas en la suscripción de ii) contratos de naturaleza distinta a una vinculación laboral. Adicionalmente, la única autoridad judicial competente para validar si la labor contratada corresponde a una función que “no puede realizarse con personal de planta o requiere conocimientos especializados” es el juez contencioso.” “*

SL749-2022, Radicación n.º 80326 del 08 de marzo de 2022:

“Precisado lo anterior, la Sala debe recordar que, en asuntos como el presente, en que se discute la existencia de un verdadero contrato de trabajo y los efectos prestacionales derivados de éste, respecto de una entidad pública, resulta indispensable que el juzgador indague cuál fue la labor ejercida por quien pretende que se declare este tipo de vinculación y establezca si el vínculo jurídico corresponde al de un trabajador oficial. Al respecto, en decisión CSJ SL5090-2020, reiterada por esta Sala en sentencia CSJ SL4574-2021, se precisó:

Sin embargo, en nuestro contexto no existe un marco unificado de regulación de las relaciones de trabajo, sino una particular clasificación de los trabajadores, con sistemas normativos propios, especiales y diferentes, en función de la naturaleza jurídica de su vínculo y de la persona jurídica a la que prestan sus servicios, por ejemplo. En ese sentido, por regla general, la ley reconoce a los *trabajadores particulares*, que prestan sus servicios a personas de naturaleza privada y que se encuentran regidos en su parte individual por el Código Sustantivo del Trabajo; a los *trabajadores oficiales*, vinculados a través de contratos de trabajo con entidades de naturaleza pública y regidos por normas especiales como la Ley 6 de 1945 y el Decreto 2127 de 1945, entre muchas otras; y a los *empleados públicos*, ligados a la administración pública a través de una relación legal y reglamentaria.

Así las cosas, aunque el juez laboral adquiere competencia por la simple manifestación de la parte actora de haber ejecutado un contrato laboral como trabajador oficial, lo cierto es que tal circunstancia debe quedar acreditada en juicio, pues de ello depende la prosperidad de las pretensiones. Esto, dado que no toda relación de dependencia y subordinación puede asimilarse a un contrato de trabajo, pues existen otras modalidades de vinculación, que si bien comparten algunos rasgos comunes con la estrictamente laboral, se rigen por otras pautas, como, por ejemplo, las relaciones legales y reglamentarias, cuyos conflictos, incluso los derivados del principio de primacía de la realidad, deben ser resueltos por la jurisdicción de lo contencioso administrativo, de ahí que, si la parte accionante alega ante la justicia ordinaria laboral la existencia de un contrato de trabajo, en principio debe necesariamente probar la calidad de trabajador oficial (CSJ SL937-2019)”

Son estas las razones para confirmar el auto apelado y condenar en costas al demandado ante lo impróspero de su recurso, conforme el **art. 365 CGP**.

Por lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia,

RESUELVE:

1. **CONFIRMAR** el auto que resolvió la excepción previa de cosa juzgada presentada por Icollantas. Por las razones expuestas en la parte motiva de este auto.
2. **COSTAS** en esta instancia a cargo del apelante a favor del demandante. Se fijan las agencias en medio salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de este auto.

3. **DEVOLVER** las diligencias al juzgado de origen una vez ejecutoriada la presente providencia.

NOTIFÍQUESE EN ESTRADOS

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
AUSENCIA JUSTIFICADA

Firma digitalizada para
actos judiciales



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA