

**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**  
Medellín, cinco de agosto de dos mil veinte

**SENTENCIA**

**Magistrada Ponente: María Eugenia Gómez Velásquez**

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **WILLIAM DE JESÚS MUÑOZ ZEA**  
**Demandado** : **EMTELCO S.A.S.**  
**Radicado** : **05001-31-05-008-2015-01562-01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Colectivo -Fuero circunstancial-  
**Decisión** : Confirma decisión condenatoria  
**Sentencia N°** : 084

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, NANCY GUTIÉRERZ SALAZAR y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, profieren la siguiente decisión de fondo, previa deliberación, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 806 del 4 de junio de 2020, *“Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

## ANTECEDENTES

### Pretensiones:

### Se solicita se declare que:

- El señor William de Jesús Muñoz Zea laboró para Emtelco S.A.S. de manera ininterrumpida, a través de un contrato de trabajo de plazo presuntivo, entre el 6 de febrero del año 2012 y el 5 de diciembre del año 2014.

- El otro sí del contrato de trabajo, suscrito por el demandante el 17 de septiembre de 2014 por voluntad de la entidad demandada, es ilegal y por tanto el contrato por obra o labor, no tuvo ningún efecto jurídico durante la vigencia de la relación contractual, ni el mismo encuadra en aquellas actividades propias del contrato de obra o labor, por la naturaleza del asunto.

- Al momento del despido el demandante se encontraba amparado por el fuero circunstancial, en vista que el sindicato al que pertenecía, le presentó a la empresa Emtelco S.A.S. el pliego de peticiones.

- El señor William de Jesús Muñoz Zea fue despedido sin que existiera una justa causa objetiva, que justificara legalmente su despido y verificada esa situación, tampoco se cumplió el procedimiento establecido en el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966.

- Al haber sido despedido el demandante sin justa causa y violando el procedimiento establecido para despedir personas con fuero circunstancial, tiene derecho a ser reintegrado al cargo que ocupaba o a uno de mejor categoría.

**Se condene a Emtelco S.A.S. a reintegrar al señor William de Jesús Muñoz Zea al cargo que ocupaba o a uno de mejor categoría, con el pago de los**

conceptos que se indican a continuación, desde la fecha del despido injusto y hasta la fecha del reintegro efectivo, son ellos: salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, los aportes a la seguridad social, dotación de calzado y vestido de labor y las demás acreencias laborales legales y extralegales que sean reconocidas por la empresa; indexación de las condenas y costas y agencias en derecho.

### **Hechos relevantes de la demanda:**

Afirma la apoderada de la parte demandante que el 6 de febrero de 2012 el señor William de Jesús Muñoz Zea inició labores en Emtelco S.A.S., empresa industrial y comercial de orden municipal, en calidad de trabajador oficial, a través de un contrato de trabajo de plazo presuntivo; que el 17 de septiembre del mismo año 2012, la demandada de forma arbitraria le hizo firmar al demandante otro sí al contrato de trabajo, quedando la modalidad del mismo de obra o labor.

Asegura que ni en el reglamento interno de trabajo, ni en el contrato de trabajo, ni en ningún otro documento se consagró en forma previa y expresa la estipulación del cumplimiento de metas por parte del trabajador, especialmente en lo concerniente al número de ventas que debía realizar de manera mensual, ni mucho menos que esa omisión constituiría un incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador ó en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Manifiesta que el 16 de agosto de 2014, se conformó el sindicato Asociación de Trabajadores de Emtelco, presentándose el 14 de octubre de la misma anualidad pliego de peticiones, iniciándose las conversaciones y al no llegarse a ningún acuerdo, se inició la etapa de arreglo directo el 7 de noviembre del referido año. Sostiene que en vista de lo anterior, la demandada empezó a ejercer acciones tendientes a perseguir al personal vinculado al sindicato y el 4 de diciembre de 2014 el demandante fue citado a “*diligencia de solicitud de explicaciones*”, en la que se le

informó que no había cumplido con las metas de los meses de agosto, septiembre y octubre de la referida anualidad, sin que en dicha diligencia se le hubiera ofrecido las garantías al debido proceso, siendo conminado a diligenciar una encuesta con su puño y letra, sin lugar a contradicción, como se desprende del mencionado cuestionario, el cual, de conformidad con la carta de despido que le fue entregada el 5 de diciembre de 2014, se constituye en la base para sustentar la terminación del contrato de trabajo.

Considera que al momento del despido, su mandante se encontraba amparado con la protección del fuero circunstancial y que si la intención de la demandada era la de justificar el despido tuvo que haber cumplido con el procedimiento consagrado en el artículo 2° del Decreto 1373 de 1976, para hacer efectiva la causal invocada.

### **Respuesta a la demanda:**

Efectuadas las diligencias de notificación y traslado de la demanda, **EMTELCO S.A.S. dio respuesta a través de apoderada judicial<sup>1</sup>**, indicando que las partes de mutuo acuerdo decidieron modificar el contrato de trabajo del demandante, para que tuviera la modalidad de obra o labor contratada, sin que hubiera existido vicios en el consentimiento al momento de suscripción del otro sí del contrato.

Sostiene que en el contrato de trabajo en la cláusula 1a, parágrafo 1°, Numeral. 9°, se pactó expresamente como una de las obligaciones del trabajador la de *“Cumplir con las metas de venta establecidas por el cliente corporativo en forma mensual, su incumplimiento por dos meses o más en forma consecutiva, será considerado inobservancia grave a las obligaciones por parte de el trabajador”* y en el presente caso, el demandante incurrió en dicha causal de despido, reconociendo en la diligencia de descargos de manera expresa que conocía su obligación de cumplir las metas asignadas, que eran 18 en

---

<sup>1</sup> Folios 130 a 139.

cada mes.

Aduce que al establecerse en el contrato de trabajo, como una falta grave el incumplimiento de metas, no es cierto que tuviese que cumplirse el procedimiento del Decreto 1373 de 1966, pues en el presente caso se da aplicación al numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Conforme a lo anterior, se opuso a todas las pretensiones de la demanda y para su defensa formuló las excepciones de fondo que denominó: inexistencia de la obligación y pago de lo no debido; prescripción y buena fe.

#### **Sentencia de Primera Instancia:**

Mediante Sentencia proferida por el Juzgado 8° Laboral del Circuito de Medellín **declaró que Emtelco S.A.S. dio por terminado el contrato de trabajo del demandante**, señor William de Jesús Muñoz Zea, **sin que mediara justa causa para ello, pese a que para la fecha de terminación de la relación laboral, éste se encontraba amparado por el fuero circunstancial. Ordenó a Emtelco S.A.S. a reintegrar al demandante**, en igual o similar cargo al que venía desempeñando, **con el pago de salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir, incluyendo los aportes a la seguridad social**, desde la fecha de terminación del contrato de trabajo, esto es, desde el 5 de diciembre de 2014 y hasta la fecha en que se verifique el reintegro. Declaró que no ha mediado solución de continuidad en el transcurso de la relación laboral. Condenó en costas a cargo de la demandada Emtelco S.A.S., fijando como agencias en derecho la suma de \$3.124.968,00 que corresponde a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes a favor del demandante.

**Para fundamentar la decisión anterior argumentó la a quo** que la

cláusula mediante la cual se modificó la modalidad del contrato inicial de trabajo, es legal y por tanto eficaz, dado que no se vislumbra que esté viciada de nulidad por la supuesta presión que se sometió al demandante al momento de la suscripción, pues él mismo indicó en su interrogatorio de parte que firmó el otro sí de manera voluntaria y no lo hizo por temor a que se le terminara el contrato, sino que simplemente le explicaron el cambio de la modalidad contractual y él libremente lo firmó, lo cual fue igualmente indicado por los testigos de la parte actora, señalando que hubo algunos trabajadores que no firmaron sin ninguna consecuencia.

En lo relativo al fuero circunstancial, indicó que con la prueba documental obrante en el proceso está demostrado que al momento del despido del demandante, se encontraba en discusión un pliego de peticiones presentado por la Asociación Sindical de Trabajadores de Emtelco S.A.S.

Manifiesta que entre las causales invocadas por la entidad demandada para despedir al trabajador demandante, se indicó el de deficiente rendimiento en el trabajo, consagrada en el literal a), Numeral 9° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pero debe demostrarse una continuada baja en la productividad del trabajador, bajo el procedimiento establecido en el Decreto Reglamentario 1373 de 1966 y si finalizado el mismo, se determina que subsiste el bajo rendimiento del trabajador, el empleador deberá avisarle de la decisión con una antelación no inferior a 15 días, con el fin de garantizar el derecho de defensa y debido proceso del trabajador y éste debe ser escuchado y tener la posibilidad de justificar sus fallas; sin que nada de lo anterior se cumpliera en este caso.

Agregó que si bien, tanto en el contrato inicial de trabajo, como en el otro sí del mismo, se indicó que el trabajador demandante debía cumplir unas metas y que en diligencia denominada acta de diligencia de solicitud de explicaciones, indicándose que las metas de ventas para los meses de agosto, septiembre y octubre de 2014 eran 18 ventas, lo cierto es que **no se demostró en parte alguna cuáles eran las metas asignadas al trabajador y mas bien correspondían al arbitrio del**

**supervisor**; sin estar de manera puntual ni específica en los contratos de trabajo, ni en los estatutos de la empresa, por lo que el demandante no era conocer de dichas metas, sin haber prueba documental de las mismas.

Conforme a anterior declaró que el despido del actor fue ilegal e injusto y al haberse realizado el mismo encontrándose en discusión un pliego de peticiones presentado por la Asociación Sindical de Trabajadores de Emtelco S.A.S. había lugar a ordenar el reintegro del demandante, con el pago de salarios y prestaciones sociales y laborales.

### **Recurso de Apelación:**

**Inconforme con la decisión anterior, la apoderada de Emtelco S.A.S., formuló recurso de Apelación**, indicando que en vigencia del contrato de trabajo las partes decidieron de mutuo acuerdo, a través de la suscripción de otro sí, modificar el contrato para que a partir de la fecha de suscripción pasara a la modalidad de obra o labor contratada; sin que sea cierto que tal acuerdo hubiera sido impuesto al demandante como lo aduce la parte actora sin sustento alguno, pues no se allega prueba alguna de vicios en el consentimiento y por el contrario confesó en el interrogatorio haber firmado el acuerdo de forma voluntaria. Solicita se analice la declaración del señor David Esteban Arias, quien fue conciso y responsivo en indicar que el actor de manera voluntaria suscribió el otro sí al contrato de trabajo y quienes no lo hicieron, no tuvieron sanción alguna por parte del empleador y que el demandante era conocer del cumplimiento de metas, las cuales incumplió sin justificación alguna. Agrega que su mandante nunca ha desplegado conductas que atenten contra el derecho de asociación. Asevera con relación a los testigos del demandante, que no precisaron de manera directa los hechos y sus manifestaciones se basaron en lo comentado por el actor.

Sostiene que el contrato de trabajo entre las partes, finalizó el 5 de diciembre de 2014, con justa causa atribuible al demandante tal y como se expuso en la carta de terminación del vínculo, el cumplimiento de las metas señaladas era una función plenamente conocida por éste y confesada en el interrogatorio de parte; estipulación que consta en el contrato de trabajo; aclarando que las metas fueron notificadas periódicamente al actor en las reuniones llevadas a cabo como consta en las actas y como lo manifiesta él expresamente, sin que indicara descuerdo con las mismas o desconocimiento de la obligatoriedad de ellas.

Agrega, debe tenerse en cuenta que en la diligencia de descargos, el demandante manifestó tener conocimiento de la razón por la cual fue citado, era por no haber cumplido las metas asignadas y conocerlas en los respectivos meses, por lo que llama la atención que ahora afirme que no tenía conocimiento de la obligatoriedad del cumplimiento de metas; en el contrato de trabajo se pactó expresamente cumplir con las metas de venta establecidas por el cliente corporativo en forma mensual, su incumplimiento por dos meses o más, en forma consecutiva era considerado inobservancia grave a las obligaciones por parte del trabajador y que el incumplimiento a lo anterior constituiría justa causa de despido, sin que se tuviera que cumplir el procedimiento del Decreto 1373 de 1966, pues en este caso se da cumplimiento al numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, tal como consta en la carta de despido; que ante el incumplimiento del actor se citó a descargos para que ejerciera el derecho de defensa y en dicha diligencia no justificó la razón de su incumplimiento y por el contrario confesó conocer las metas que eran de obligatorio cumplimiento y que las incumplió.

Manifiesta que conforme lo indicado por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, si el empleador y el trabajador convienen que un hecho es grave para terminar el contrato de trabajo y éste se da, al Juez no le es lícito entrar a calificar el hecho y sólo debe limitarse a establecer si la hipótesis ocurrió o no.



Conforme a lo anterior, solicita se revoque la Sentencia en todas sus partes y se absuelva a su mandante de todas las pretensiones.

### **Alegatos de Conclusión:**

El apoderado de la sociedad Emtelco S.A.S., presentó alegatos reiterando los argumentos esgrimidos en su recurso de Apelación, manifestando además que el acuerdo de modificación lo efectuaron las partes al evidenciar que las actividades del demandante estaban ligadas a las ventas únicamente de Gas, dentro del contrato comercial que su representada suscribió con E.P.M., acordando que el contrato estaría ligado a las actividades de venta del servicio de Gas de conformidad con el dicho contrato comercial y que la finalización del mismo estaría ligada al volumen de la gestión requerida.

Asegura que el contrato de trabajo terminó por una justa causa atribuible al demandante, ya que el cumplimiento de las metas periódicamente señaladas era una función del demandante, plenamente conocidas por él, ya que le eran notificadas periódicamente en las reuniones llevadas a cabo como consta en las actas y como lo manifestó el demandante expresamente; sin que en momento alguno él indicara desacuerdo con las mismas o desconocimiento de su obligatoriedad; que en la misma diligencia de descargos el actor manifestó conocer que la razón por la cual había sido citado era no haber cumplido las metas asignadas e indicó conocer las metas asignadas en los meses cuestionados, por lo que llama poderosamente la atención que indique que no tenía conocimiento de la obligatoriedad del cumplimiento de metas. Agregó que adicionalmente, en el contrato de trabajo, en la cláusula primera párrafo primero numeral 9° se pactó expresamente la obligación de cumplir las metas asignadas y que su incumplimiento en dos periodos consecutivos constituiría justa causa de terminación del contrato.

Aduce que desde el contrato de trabajo se pactó que el incumplimiento de las metas en los términos indicados en la cláusula, es falta grave a las obligaciones contractuales, de lo que se evidencia que no es cierto que tuviere que cumplirse el procedimiento del Decreto 1373 de 1976; pues en el caso que nos ocupa se da aplicación al numeral 6° del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo como consta en la carta de despido; que al tratarse de una falta grave al Juez no le es lícito entonces desvirtuar esa justa causa, sino limitarse única y exclusivamente a establecer si el trabajador incurrió o no en la falta grave calificada por las partes.

De acuerdo a lo anterior, solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia y en su lugar se absuelva a su representada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en la demanda,

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### CONSIDERACIONES

Inicialmente, debe advertirse que **la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación**; de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984 y 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

#### **Conflicto Jurídico:**

**El conflicto jurídico a dirimir, radica en determinar si hay lugar a revocar la decisión de Primera Instancia, en cuanto condenó al reintegro del demandante señor William de Jesús Muñoz Zea -por haber sido despedido encontrándose amparado por fuero circunstancial-, analizándose si se demostró**

**una justa causa de despido y si había obligación del empleador Emtelco S.A.S. de cumplir el procedimiento consagrado en el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966.**

Encontrando esta Sala de Decisión **procedente CONFIRMAR la Sentencia de Primera Instancia**; por las siguientes razones:

**Frente a las inconformidades formuladas por la parte demandada Emtelco S.A.S., encuentra esta Sala de Decisión Laboral que no le asiste razón, ya que no es motivo de controversia en esta Segunda Instancia que al momento de la terminación del contrato de trabajo del demandante William de Jesús Muñoz Zea, se encontraba en discusión un pliego de peticiones presentado por la Asociación Sindical de Trabajadores de Emtelco S.A.S., por lo que se encontraba amparado por el fuero circunstancial, establecido en el artículo 25 Decreto 2351 de 1965, por lo cual no podía ser despedido sin justa causa comprobada, veamos la norma:**

***“ARTÍCULO 25. Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.”***

Es pacífica y reiterativa la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en el sentido que el fuero circunstancial garantiza la estabilidad de todos aquellos trabajadores que participan en el conflicto, mediante la prohibición de despido sin justa causa comprobada, con la finalidad de evitar represalias contra los trabajadores involucrados y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a debilitar al movimiento sindical; así se precisó en la en Sentencia SL 5119 del 14 de noviembre de 2018, Radicado 58870, en que se reiteran las Sentencias SL 6732 del 28 de mayo de 2015 Radicado 45080 y la SL 14066 del 21 de septiembre 2016, Radicado 45671.

En igual sentido, respecto a los alcances e implicaciones del artículo 25 Decreto 2351 de 1965, la Alta Corporación en Sentencia SL 579 del 13 de marzo de 2019, Radicado 69270, reiterando su jurisprudencia precisó que el efecto del despido del trabajador amparado por fuero circunstancial, es la nulidad absoluta y supone la continuidad del vínculo contractual con todas sus consecuencias, lo que apareja el pago de los salarios dejados de percibir con fundamento en el artículo 140 Código Sustantivo del Trabajo.

En cuanto a que el despido fue justo o injusto, aduce la parte recurrente que en la diligencia de descargos el demandante manifestó tener conocimiento que la razón por la cual fue citado era no haber cumplido las metas asignadas y conocerlas en los respectivos meses y que conforme a lo establecido en el contrato de trabajo es una falta grave a las obligaciones por parte del trabajador constituyendo una justa causa de despido **por lo que considera no se tenía que cumplir el procedimiento del Decreto 1373 de 1966, al darse cumplimiento al numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo;** encontrando esta Sala de Decisión Laboral no le asiste razón, ya que:

**El hecho de que una falta sea calificada grave** en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo, **no exonera al empleador de realizar los procedimientos que estén determinados en la Ley para poder proceder al despido del trabajador.** Y en el presente asunto, en la carta de terminación del contrato de trabajo<sup>2</sup>, se indicó que el hecho que motivó el despido fue el incumplimiento de metas de ventas por parte del demandante Wilson de Jesús Muñoz Zea, afirmándose expresamente que con ello se vulneró, entre otras, el numeral 9° del literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, norma que establece como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo *“El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a*

---

<sup>2</sup> Folios 68 a 70 y 178 a 182.

pesar del requerimiento del empleador”; norma reglamentada por el Decreto 1373 de 1966, que preceptúa en su artículo 2° que para dar aplicación al artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días;
- b) Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, y
- c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

En el caso que nos ocupa, **no se demostró que el procedimiento anterior hubiera sido realizado en los términos indicados en la norma, por la empleadora Emtelco S.A.S.**; pues si bien se allegó un documento denominado “oportunidad de mejora”<sup>3</sup>, el cual fue realizado el 13 de abril de 2014, se requería de dos requerimientos en los lapsos de tiempo indicados en la norma, así como presentar al trabajador un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, siendo este último presentado al demandante, sólo al momento del despido, en la carta de terminación del contrato.

**Además** de lo expuesto, **para proceder al despido, el empleador debió preavisar al trabajador** con una antelación no menor a 15 días, toda vez que el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, señala que **“En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la**

---

<sup>3</sup> Folio 173.

**terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días**” (Negrillas fuera de texto); lo que tampoco se cumplió en el presente caso, pues **la demandada recibió los descargos del actor el 4 de diciembre de 2014 y lo despidió el día 5 del mismo mes y año**<sup>4</sup>.

Lo anterior anotándose, que no es motivo de discusión por las partes, que al demandante le es aplicable el Código Sustantivo del Trabajo, al ser la demandada una sociedad de economía mixta, como se constata en Reglamento Interno de Trabajo de Emtelco S.A.S.<sup>5</sup>. Al respecto la H. Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL 2149 del 13 de junio de 2018, Radicado 61192, indicó que la Constitución Política de 1991 y nuestro ordenamiento legal establecen que el régimen laboral de los servidores de las sociedades de economía mixta, con capital estatal inferior al 90%, es el de los trabajadores privados, regulados por el Código Sustantivo del Trabajo.

De igual forma la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-736 de 2007, citada en la providencia anterior, precisó:

*“...Ahora bien, como se hizo ver ad supra, en ejercicio de esta facultad el legislador estableció en el artículo 97 de la Ley 489 de 1998 que “las sociedades de economía mixta son organismos autorizados por la ley, constituidos bajo la forma de sociedades comerciales con aportes estatales y de capital privado, que desarrollan actividades de naturaleza industrial y comercial conforme a las reglas de Derecho Privado, salvo las excepciones que consagra la ley”. (Destaca la Corte) Y el Código de Comercio en su artículo 461 dispone que “son de economía mixta las sociedades comerciales que se constituyen con aportes estatales y de capital privado. Las sociedades de economía mixta se sujetan a las reglas del derecho privado y a la jurisdicción ordinaria, salvo disposición legal en contrario. (Destaca la Corte) ...”*

**Así las cosas, al haberse despedido de manera injusta al demandante, señor William de Jesús Muñoz Zea, estando amparado por fuero circunstancial, hay lugar a su reintegro tal como lo concluyó la a quo; procediendo confirmar la decisión de Primera Instancia;** no estando por tanto llamados a prosperar los argumentos esgrimidos tanto en el recurso de apelación como en los alegatos de conclusión presentados por la parte demandada.

---

<sup>4</sup> Folios 68 a 70 y 174 a 182.

Y respecto a las inconformidades formuladas por la apoderada de la empresa Emtelco S.A.S., en cuanto al otro sí al contrato de trabajo, suscrito por las partes, que ello fue objeto de pronunciamiento favorable para la demandada en la decisión de Primera Instancia, indicándose que fue legal y por tanto eficaz -el otro sí del contrato-, al no estar viciado de nulidad por la supuesta presión que se sometió al demandante al momento de la suscripción; pues él mismo indicó en su interrogatorio de parte que firmó el otro sí de manera voluntaria y no lo hizo por temor a que se le terminara el contrato, lo cual fue igualmente indicado por los testigos de la parte actora, quienes además indicaron que hubo algunos trabajadores que no firmaron sin ninguna consecuencia

**Corolario de lo expuesto, confirmará la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas que por vía de apelación se revisa, incluida la condena en costas.**

#### **COSTAS:**

**Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la sociedad demandada Emtelco S.A.S.,** al no haber prosperado el recurso de Apelación presentado; fijándose como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente, esto es, la suma de **\$877.803,00** a favor del demandante William de Jesús Muñoz Zea; conforme a lo establecido en el Acuerdo 1887 de 2003, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura y el artículo 365 del Código General del Proceso.

#### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL,** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

---

<sup>5</sup> Folios 148 a 159.

## RESUELVE

**PRIMERO:** Se **CONFIRMA** en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que en Apelación se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

**SEGUNDO:** Se **CONDENA** en **COSTAS** en esta Segunda Instancia a cargo de la sociedad demandada Emtelco S.A.S.; fijándose como agencias en derecho la suma de **OCHOCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS TRES PESOS M/L (\$877.803,00)**, a favor del demandante **WILLIAM DE JESÚS MUÑOZ ZEA**; según lo explicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica en **ESTADOS** (electrónicos de que trata el artículo 9° del Decreto Legislativo 806 de 2020) y se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES