



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, Abril veintinueve (29) de dos mil veintiuno (2021)

Radicado: 05001 31 05-**018-2016-01345-01**
Demandante: CARLOS ARTURO JARAMILLO ARISTIZABAL
Demandado: PLAZA MAYOR DE MEDELLÍN CONVENCIONES Y
EXPOSICIONES SA
Asunto: APELACIÓN DE SENTENCIA
Tema: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

La Sala Sexta de decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

Atendiendo a la sustitución de poder que obra a folio 55 del expediente, se reconoce personería adjetiva para representar a la pasiva al Dr. Maicol Andrés Rubio Rojas, quien queda investido con todas facultades conferidas y aquellas inherentes al mandato.

ANTECEDENTES

El objeto del proceso se centró en determinar si para dar por terminado el contrato del actor era necesario dar preaviso, ello en aplicación a las disposiciones del CST, normativa que alega el actor dada la composición accionaria de la demandada, como sociedad de economía mixta con un capital público inferior al 90%; a lo que la A quo indicó que el régimen jurídico de la empresa accionada comporta una excepción a la regla del artículo 97 de la Ley 489 de 1998, en tanto conforme al Decreto – Ley 1333 de 1985 las sociedades de creación territorial pueden determinar la modalidad de vinculación de sus servidores, que para el caso de la entidad accionada, conforme a sus estatutos se estableció como regla general que sus servidores son trabajadores oficiales, como es el caso del señor Jaramillo Aristizábal, por tanto su modalidad contractual no estaba sujeta al Código Sustantivo de Trabajo.

Inconforme con la decisión fue recurrida por la activa, insistiendo en que la entidad demandada, para la fecha de la contratación del señor Jaramillo tenía un capital público del 82.75%, y si bien en sus estatutos indicaba que sus servidores eran trabajadores oficiales, no puede ir en contravía de lo establecido en las normas, además que a su juicio la excepción del artículo 97 de la Ley 489 de 1998, no se aplica al presente evento y por tanto el régimen aplicable al actor es el CST.

ALEGATOS

Concedido el término de traslado de que trata el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 la parte demandante insistió en sus súplicas, ya que a su juicio la decisión de la A quo desconoció la reglamentación de la Ley 489 de 1998 que establece que cuando una sociedad de economía mixta tenga una composición accionaria estatal inferior al 90%, el régimen aplicable a sus trabajadores es el CST que da lugar a

declarar que el despido del actor genera el reconocimiento de la indemnización de que trata el artículo 64 de tal codificación (fl. 63/64)

A su turno, la sociedad accionada presentó su aceptación a las conclusiones de la A quo, en tanto entre las partes se suscribió un contrato laboral a término fijo en calidad de trabajador oficial regido por la Ley 6 de 1945 y el Decreto 2127 del mismo año, vínculo que finalizó por vencimiento del término, decisión que le fue notificada al señor Jaramillo Aristizábal. (documento remitido vía correo electrónico)

CONSIDERACIONES

Previo a resolver los aspectos objeto de apelación encuentra la Sala pertinente expresar que, conforme a las pruebas aportadas al proceso, las conclusiones del A quo, en el presente evento se encuentra por fuera de discusión que: **1)** Entre Carlos Arturo Jaramillo Aristizábal y la sociedad Plaza Mayor Medellín SA se suscribió un contrato de trabajo para la ejecución de la función de analista contable, con una duración definida de 6 meses, iniciando el 3 de julio de 2014 (fl.8/13); **2)** con misiva del 30 de diciembre de 2015 se comunicó al señor Jaramillo Aristizábal que el 2 de enero de 2016 fenece el contrato, sin lugar a prórroga (fl. 14), con el pago de prestaciones sociales generadas (fl. 15/16); **3)** conforme certificación de la entidad accionada, la composición de su capital social es mayoritariamente público, con el 82.75% de esta naturaleza y el restante 17.25% del orden privado (fl. 32)

En este orden de ideas y en consonancia con los aspectos apelados, corresponde a esta corporación determinar si a la relación laboral del actor le eran aplicables las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo y si producto de la terminación del vínculo, hay lugar a imponer la indemnización por despido sin justa causa.

Pues bien, debe tenerse presente que de cara al contrato de trabajo suscrito por las partes, se determinó que su régimen aplicable lo era el de los trabajadores oficiales, reglado por la Ley 6 de 1945 y el Decreto 2127 del mismo año, y en cuanto a su plazo, se estableció que lo era por espacio de 6 meses, cuya prórroga estaría sujeta al acuerdo de ambas partes y que en caso de no prorrogarse, desde la suscripción de contrato se notificaba el preaviso (cláusula 3° del contrato – fl. 8)

Respecto a la naturaleza jurídica de este empleador, como se indicó, es una sociedad de economía mixta, con un capital social público superior al 50 pero inferior al 90%, lo que en principio llevaría a pensar que, atendiendo al artículo 97 de la Ley 489 de 1998, la relación de sus trabajadores lo sería aquella propia del sector privado. Sin embargo, tal norma consagra la posibilidad de establecer excepciones que se hallen expresamente reguladas en la ley.

Una de estas excepciones lo son las sociedades de economía mixta del orden municipal, cuya reglamentación específica es el Decreto - Ley 1333 de 1986, Código de Régimen Municipal; norma que define la naturaleza jurídica de estas sociedades, así como el régimen aplicable a sus servidores.

Es así que el artículo 292 indica que: *“ 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”*

Norma que se encuentra vigente, que además fue declara exequible por la Corte Constitucional en sentencia C 283 de 2002 donde se destaca que corresponde al legislador determinar el régimen de las entidades descentralizadas, así:

“Adicionalmente, obsérvese que el inciso segundo del artículo 210 de la Carta, dispone que la ley establecerá el régimen de las entidades descentralizadas, lo que significa que en las normas contenidas en los decretos-leyes aludidos, puede el legislador establecer que “son trabajadores oficiales” las personas que presten sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado del orden nacional, departamental y municipal, en las sociedades de economía mixta departamentales, y en las de la misma naturaleza municipales con participación oficial mayoritaria, como quiera que ese es un asunto propio del régimen de tales entidades.

Tampoco vulnera el artículo 25 de la Constitución Política, el hecho de que los servidores públicos vinculados a las empresas industriales y comerciales del Estado y a las sociedades de economía mixta, tanto del orden nacional, departamental o municipal, sean trabajadores oficiales, pues si bien es cierto como se señaló en el párrafo precedente, al legislador le corresponde regular el ejercicio de las funciones públicas de los trabajadores oficiales, no lo es menos, que el artículo 53 de la Constitución Política consagra y define unos principios mínimos a los cuales debe sujetar su función legislativa, como son: igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, entre otros.

Considera entonces la Corte, que las expresiones de los artículos 5°, inciso segundo, del Decreto-ley 3135 de 1968; 233, inciso segundo y 304, inciso segundo del Decreto-ley 1222 de 1986 y 292, inciso segundo, del Decreto-ley 1333 de 1986, en cuanto hace relación a que las personas que presten sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado y en las sociedades de economía mixta, bien sea del orden nacional, departamental o municipal, son trabajadores oficiales, serán declaradas exequibles por no contrariar normas de la Constitución Política”.

En adición, por así permitirlo el artículo 177 del CGP, consultada la página web de la entidad accionada en la sección transparencia y acceso a la información pública”

aparecen los estatutos de la entidad ¹ que explica que opera como una sociedad de economía mixta del orden municipal, alude a los diferentes cargos de dirección y administración y en el artículo 107 describe la naturaleza jurídica de sus servidores, así:

ARTÍCULO 107. Será funcionarios de libre nombramiento y remoción los pertenecientes al primer, segundo y tercer nivel de la dirección.

El primer nivel lo conforma el Gerente General.

El segundo nivel lo conforman los gerentes de área como los son el Secretario General, el Gerente de Mercadeo y Ventas, el Gerente de servicios, el Gerente Administrativo y Financiero, y el Gerente de planeación y auditoría.

El tercer nivel lo conforman los Directores como lo son el Director comercial, el director de servicios, el director de talento humano, el director de proyectos propios, el director de comunicaciones y relaciones públicas y el director de compras.

Igualmente serán funcionarios de libre nombramiento y remoción el Contador y el Tesorero. Los demás serán trabajadores Oficiales (subrayado por fuera del texto)

Con lo expuesto se revela que, la calidad de los servidores en las sociedades de economía mixta esta dada por el órgano público que los origina, ya sea del nivel nacional o del territorial, pues en uno u otro caso, su régimen es diferente, y no pueda aplicarse por analogía aquel que regule un caso diferente, en tanto no se está en presencia de un vacío jurídico, ni se permita interpretaciones que sean ajenas a las regulaciones advertidas.

Ahora, en cuanto a los argumentos esgrimidos por el accionante referentes a la aplicación de la regulación privada dada la composición accionaria del sector público en porcentaje inferior al 90% y las referencias jurisprudenciales que cita: sentencias de la CSJ SL 615 de 2015 y SL 2149 de 2018, esta Corporación comparte sus consideraciones e incluso añade aquellas vertidas en la reciente

¹ <https://plazamayor.com.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacin-pblica/estatutos-de-la-entidad/>

decisión CSJ SL 223 de enero 27 de 2021, donde la alta corporación hace un recuento del régimen jurídico aplicable a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, así como a las Sociedades de Economía Mixta, para concluir, referente a estas últimas que *“las personas que prestan sus servicios a las sociedades de economía mixta en las cuales la participación estatal es menor al 90% son trabajadores particulares (regla general); y que sólo en aquellos casos en que la participación del estado sea superior al 90% los trabajadores se sujetarán al régimen de las empresas industriales y comerciales del Estado, es decir, serán trabajadores oficiales (régimen excepcional)”*

Empero, tal posición no comporta un criterio de decisión aplicable al presente evento en tanto aquellas conclusiones tienen como génesis la definición de las Sociedades de Economía Mixta del orden Nacional, esto es aquellas reglas inicialmente por el Decreto 3130 de 1968² y ahora la Ley 489 de 1998 normas que desde su encabezado aluden a la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, que no es el presente evento, ya que la sociedad accionada Plaza Mayor Medellín SA es una entidad del orden Municipal, a la que le aplican las disposiciones del decreto ley 1333 de 1986 como se explicó.

Así las cosas, sin que los referentes legales y jurisprudenciales en que fundan las súplicas y el recurso de la activa sean aplicables al caso en cuestión, teniendo claro que de cara al Decreto ley 1333 de 1989, por regla general los trabajadores de las sociedades de economía mixta son trabajadores oficiales, que el artículo 107 de los estatutos de la sociedad determinan que salvo taxativos casos, los servidores de Plaza Mayor Medellín SA, son trabajadores oficiales, además que tal categoría se pactó dentro del contrato laboral suscrito y aceptado por las partes, no existe

² Decreto 3130 de 1968 Por el cual se dicta el estatuto orgánico de las entidades descentralizadas del orden nacional.”

mérito para que, la decisión de terminación del vínculo laboral sea analizada de cara a las disposiciones del CST, norma que no reguló la relación laboral del actor.

Queda entonces por dilucidar los relativo a la finalización de vínculo laboral, el que fue establecido por un término de 6 meses, iniciando el 3 de julio de 2014; plazo que se cumplió el 2 de enero de 2015, que se prorrogó en los términos del artículo 43 del Decreto 2127 de 1946 por periodos de 6 meses (dada la continuidad en la prestación del servicio con el consentimiento del empleador) generándose dos vigencias adicionales entre el 3 de enero y el 2 de julio de 2013 y entre el 3 de julio al 2 de enero de 2016, sin que posterior a esta fecha se perpetuara la prestación del servicio, ni fuera necesario generar un preaviso con una antelación mínima, no solo porque la norma que regía la relación laboral del actor no lo exige, pero además que desde el pacto contractual se estableció que desde su suscripción, el trabajador era conocedor de que este no se renovaría

En síntesis, toda vez que la finalización de la relación laboral del actor se sujetó a los términos expuestos en el contrato y sin que para su fenecimiento debiera acudirse a las reglas del CST, no existe mérito para imponer las condenas deprecadas, conclusión expuesta por la A quo y que se confirma en esta instancia.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte accionante. En esta se tasan las agencias en derecho en la suma de \$100.000

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, confirma de forma total la providencia recurrida.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte accionante. En esta se tasan las agencias en derecho en la suma de \$100.000

Lo resuelto se notifica a las partes en ESTADOS. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YÉPES GARCÍA

Con aclaración de voto



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

con aclaración de voto

CERTIFICO: Que la anterior providencia fue notificada en Estados N° 74 publicados por medios digitales el 3 de mayo de 2021



SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, 29 de abril de 2021

Las Suscritas Magistradas, integrantes de la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, con el acostumbrado respeto, nos permitimos ACLARAR el voto parcialmente a la sentencia proferida en el proceso ordinario laboral de doble instancia identificado con el radicado **05001-31-05-018-2016-001345** con ponencia del Magistrado Diego Fernando Salas Rondón, en los siguientes términos:

Si bien compartimos la decisión adoptada en la providencia , al concluir que conforme el Decreto ley 1333 de 1989, por regla general los trabajadores de las sociedades de economía mixta son trabajadores oficiales; y que el artículo 107 de los estatutos de la sociedad determinan que salvo taxativos casos, los servidores de Plaza Mayor Medellín SA, son trabajadores oficiales, categoría que se pactó en el contrato laboral celebrado entre las partes, por lo que, no resulta procedente la aplicación de las disposiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo; sin embargo en esta oportunidad resulta pertinente efectuar la aclaración del voto, en los siguientes términos:

1. De acuerdo con la prueba allegada al plenario, es claro que entre Carlos Arturo Jaramillo Aristizábal y la sociedad Plaza Mayor Medellín SA se suscribió un contrato de trabajo el **3 de julio de 2014**³, en el que se consagró en la cláusula tercera:

“**TERCERA:** El presente contrato es de duración definida. El plazo será pactado por (6) meses, los cuales pueden ser prorrogables por mutuo acuerdo entre las partes. En caso de no ser prorrogado, **EL TRABAJADOR** acepta que con la firma del presente documento se le está notificando el preaviso”.

³ Folio 8 -13

2. Y no es objeto de discusión, lo siguiente: **i)** Que una vez finalizado el plazo inicialmente pactado que vencía el **2 de enero de 2015**, las partes no lo prorrogaron por mutuo acuerdo, pero continuó la prestación del servicio hasta el **2 de enero de 2016**⁴; **ii)** Que el **30 de diciembre de 2015**, el representante legal suplente de la sociedad comunicó al demandante lo siguiente⁵: “que el término del vencimiento de su contrato que lo vincula con Plaza Mayor S.A. es hasta el 02 de enero de 2016; de conformidad con la cláusula tercera de su contrato no será prorrogado”. **iii)** Que en escrito el **29 de agosto de 2016**, en la respuesta del Director Jurídico de la sociedad, se invoca el **artículo 43 del Decreto 2127 de 1945**, para señalar que en este caso operó el **plazo presuntivo** que aplica a los trabajadores oficiales, explicando que, “si el mencionado contrato tenía consagrada como fecha de inicio el 3 de julio de 2014, el mismo se continuó prorrogando por períodos de seis (6) meses a partir del 2 de enero de 2015, toda vez que ninguna de las partes manifestó su interés de terminarlo por vencimiento del plazo”⁶.

3. En efecto, en la demanda se afirma en el hecho OCTAVO conforme con la tesis planteada dirigida a que se apliquen las normas consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, que “al no ser aplicable, para el caso, el plazo presuntivo propio de los trabajadores oficiales, deviene la terminación del contrato como injusta”⁷.

Y en la contestación se insiste en que, “el plazo presuntivo propio de los trabajadores oficiales es aplicable al demandante toda vez que el régimen jurídico laboral de los empleados de PLAZA MAYOR corresponde al de los servidores públicos, régimen jurídico diferenciado para la regulación de su gestión frente al establecido comúnmente para los trabajadores privados”. Así, en las alegaciones en esta instancia, el apoderado de la demandada señala y reitera a lo largo de su intervención, que el contrato finalizó por vencimiento del **plazo pactado**, en cumplimiento a lo dispuesto en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945.

⁴ Folio 15 -16

⁵ Folio 14

⁶ Folio 16 - 17

⁷ Folio 3

4. Pues bien, a mi juicio, el análisis debe en este caso efectuarse a la luz de lo previsto en el Decreto 2127 de 1945, que fue expedido con el objetivo de modificar la Ley 6ª de 1945, en especial a lo que se refiere al contrato individual de trabajo, norma que en sus artículos 40 y 43, determina que:

ARTICULO 40. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.

ARTÍCULO 43. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. **La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses. (negrilla intencional)**

De acuerdo con las normas citadas, si bien inicialmente se celebró un contrato de trabajo a término fijo entre las partes, con una duración de 6 meses, que iba entre el **3 de julio de 2014 y el 2 de enero de 2015**, de acuerdo con lo convenido en la cláusula tercera del contrato y lo previsto en el **artículo 43 del Decreto 2127 de 1945**, al no prorrogarse por escrito ni de común acuerdo; y ante la continuidad de la prestación del servicio, lo que aconteció fue que el contrato se siguió prorrogando por tiempo indefinido, por períodos de seis meses, así: Del **3 de enero de 2015 al 2 julio de 2015**, del **3 de julio de 2015 al 2 de enero de 2016**. Y de acuerdo con lo previsto en la Ley, el empleador puede dar por terminada la relación laboral por expiración del plazo presuntivo o pactado, sin indemnización alguna; salvo que se hubiese pactado mediante cláusulas convencionales o contractuales expresas que no dejen duda de que su intención es la de excluir los periodos de seis meses, así como de eliminar la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo presuntivo y sancionar al empleador por la terminación unilateral del contrato de trabajo.

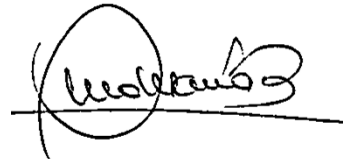
Siendo, así las cosas, en este caso concreto lo que se acredita conforme a lo previsto en las normas transcritas y ampliamente definido en la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (**SL1497-2014 , SL030-2018, SL2991 – 2018, SL 2717-2018, SL 4810-2018, SL 3164- 2019, SL 775 -2020**); es que las partes pactaron de manera expresa y válida el término de duración de su vinculación por 6 meses, y como no pactaron más prórrogas, operó la prórroga por seis meses prevista en la ley, de manera que puede ser terminado por la expiración del plazo pactado o presuntivo, como lo prevé el **literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945⁸**; de manera que, no se advierte desconocimiento alguno de la doctrina y regulación legal sobre el plazo presuntivo legal, al darse por terminado para la fecha en que vencía el periodo de seis meses (**2 de enero de 2016**).

Atendiendo a estos razonamientos, compartimos la referida ponencia.

Las Magistradas,



MARIA PATRICIA YEPES GARCIA



ANA MARIA ZAPATA PÉREZ

⁸ **Artículo 47.** El contrato de trabajo termina: a) Por expiración del plazo pactado o presuntivo; (...)